# 共鸣型领导对矿工主动担责行为的影响——有调节的链式中介模型*

刘萃凡，栗继祖

（太原理工大学 经济与管理学院， 山西 太原 030024）

**摘要**：安全稳定是矿山智能化变革的前提，为提高矿山企业科学管理水平，降低事故发生率，基于社会信息加工理论、自我决定理论和情感事件理论，引入内部人身份认知与和谐安全激情为中介变量，组织韧性为调节变量，构建了一个有调节的链式中介模型。采用问卷调查的方式，对山西省某煤矿400名矿工分两阶段进行数据收集，共收集364份有效问卷。采用实证研究方法验证假设模型。结果表明：共鸣型领导对矿工主动担责行为有促进作用；共鸣型领导通过内部人身份认知、和谐安全激情的独立中介作用以及内部人身份认知与和谐安全激情的链式中介作用正向影响矿工的主动担责行为；组织韧性能够正向调节和谐安全激情与主动担责行为之间的关系，同时正向调节内部人身份认知与和谐安全激情的链式中介作用。

**关键词**：共鸣型领导；矿工；主动担责行为；和谐安全激情；自我决定理论

**中图分类号**：TD79；F272.91　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1005-2763(2025)03-0281-08

**Impact of Resonant Leadership on Miners' Proactive Accountability Behavior—A Moderated Chain Mediation Model**

*LIU Cuifan, LI Jizu*

(School of Economics and Management, Taiyuan University of Technology, Taiyuan, Shanxi 030024, China)

**Abstract**: Safety and stability is the premise of intelligent mine reform. In order to improve the scientific management level of mine enterprises and reduce the accident rate, based on social information processing theory, self-determination theory and affective event theory, a moderated chain mediation model was constructed with taking charge behavior and harmonious safety passion as mediating variables and organizational resilience as moderating variables. A questionnaire survey was conducted to collect data from 400 miners in a coal mine in Shanxi Province in two stages, with a total of 364 valid questionnaires collected. And the hypothesis model was verified by empirical research method. The results are concluded as follows. Firstly, resonant leadership has a positive effect on miners' proactive accountability behavior. Secondly, resonant leadership positively affected miners' proactive accountability behavior through the independent mediating effect of perceived insider status and harmonious safety passion, as well as the chain mediating effect of perceived insider status and harmonious safety passion. Thirdly, organizational resilience can positively regulate the relationship between harmonious safety passion and proactive accountability behavior, and positively regulate the chain mediation relationship between perceived insider status and harmonious safety passion.

**Key words**: Resonant leadership, Miner, Proactive accountability behavior, Harmonious safety passion, Self-determination theory

## 0 引言

随着产业智能化转型升级和矿产资源开采利用方式变革稳步推进，矿山事故发生率有所下降，安全生产水平有所提高[1]，但生产技术的革新也为矿工带来了新的机遇和挑战，对矿山企业领导队伍的组织管理方式也提出了更高的要求。目前我国智能化矿山建设的管理方式仍有不足，很难在组织管理方面实现高新技术与传统矿业的融合发展，迫切需要优化管理方式、创新管理体系[2]，以应对智能化变革对矿工心理造成的冲击，鼓励矿工自觉自愿地维护工作场所安全，将事故中“人的因素”降到最低，尽可

* **收稿日期**：2024-07-13
**基金项目**：教育部人文社会科学规划基金项目(23YJA630054)
**作者简介**：刘萃凡(1999—)，女，河北丰宁人，硕士研究生，研究方向主要为矿业安全管理。E-mail：2685461420@qq.com
**通信作者**：栗继祖(1966—)，男，山西孝义人，博士，教授，研究方向主要为能源工程安全管理。E-mail：lijizu@tyut.edu.cn

能实现科学管理。

主动担责行为是指员工自愿且主动地采取一些建设性行动以优化组织流程、促进组织变革、改善工作方法、提升工作流程[3]。学者们研究发现,在企业面临改革与转型的过程中,员工敢于迎接挑战的态度和主动承担责任的行为更有利于组织的发展[4]。因此,探究矿工主动担责行为的前因对于推动矿山智能化变革、确保安全生产至关重要。现阶段主动担责行为的研究往往忽略了矿工这一特定群体,外加我国矿山企业文化背景的独特性与矿工工作环境的特殊性,国内外学者所研究的员工主动担责行为并不适用我国矿工群体。因此,契合矿工工作特点和矿山文化背景的主动担责行为研究亟待拓展完善。矿山生产建设一直以安全稳定为主线,在智能化变革中矿工的主动担责行为应以安全为主旋律,不仅涵盖了日常的操作规范和安全防护,还包括对安全管理体系的积极参与和对突发情况的应急反应。然而必须强调的是,矿工自发承担责任的意愿在很大程度上是由领导风格所决定的[5]。共鸣型领导作为一种关系型领导,强调领导与下属的情绪一致性,通过共情、怜悯、正念向下属提供情感支持,依据自我决定理论,当矿工在自主、关系、胜任三大心理需求得到满足时,更容易激发其主动担责行为[5]。鉴于主动担责行为在矿山智能化变革中的重要作用,有必要深入探究共鸣型领导对矿工主动担责行为的作用机制,明晰其影响路径,为智能化时代矿工的科学管理、安全管理提供一定的启示。

综上所述,本文基于社会信息加工理论、自我决定理论和情感事件理论,引入内部人身份认知与和谐安全激情为中介变量,组织韧性为调节变量,探究共鸣型领导对矿工主动担责行为的影响,并深入剖析内部人身份认知、和谐安全激情、组织韧性在理论模型中的重要作用。

## 1 理论分析和研究假设

共鸣型领导作为一种关系型领导,是以情感共鸣和价值观共享为核心的领导风格,是现有领导理论的新发展,这种领导风格以情绪智力为基础、以共鸣为手段、以和谐为目的,与下属实现双向的情感交流,这种交流可为下属带来正面的情绪体验,并促进组织内部和谐氛围的形成[6]。

共鸣型领导能够促进下属产生更多有益于组织发展的工作动机和积极行为[7-8]。首先,共鸣型领导对于团队成员有很高的信任感[9],愿意给予其更多的自主权,容易增强矿工的自主动机,进而主动担责;其次,共鸣型领导通过体谅和包容让下属感到被理解和关怀[6],构建起和谐融洽、互帮互助的人际关系氛围,此时矿工更倾向于回报领导,进而表现出主动担责行为;最后,共鸣型领导致力于激发团队成员信心,增强他们的能力和动力[9],有效地缓解智能化变革对矿工心理造成的压力感,感受到领导支持与鼓励的矿工不仅能胜任本职工作,也更愿意主动参与到安全生产中。基于此,本文作出如下假设:

H1,共鸣型领导能够促进矿工主动担责行为。

### 1.1 内部人身份认知的中介作用

内部人身份认知是组织成员对其在组织中被接纳和认可程度的感知,它源自于个体对组织承认和重视其贡献的主观感受[10],重点强调个体对组织的归属感。根据社会信息加工理论,下属会解读共鸣型领导者传递的信息,进而判断其在组织内的身份[11]。首先,智能化变革降低了矿工作业的风险,但同时对智能设备操作不熟悉和工作能力差距也增加了矿工的焦虑感和压力感。共鸣型领导拥有超高的情绪智力,能够有效缓解下属的心理压力并充分赞扬下属对组织的贡献[12],矿工感受到领导的认可,进而增强对组织的归属感,从而提高内部人身份认知。其次,共鸣型领导具有同理心,能够为下属提供情感支持,让他们感受到被关心和理解[13],从而传递了把矿工当“自己人”看待的信号,矿工能够感知到领导的关怀、信任与器重,认为组织将自己视为内部成员,因此内部人身份认知水平得到提升。

矿工的内部人身份认知有利于其缓解心理压力,打破角色边界,实施主动担责行为。根据社会信息加工理论,矿工个体通过解读组织传递的信息来塑造后续的态度和行为[11]。首先,当个体获得较高的内部人身份认知水平时,会感受到自己是组织不可或缺的一部分[14],这种情感上的归属感能够激发矿工的责任心和使命感,认为自己有责任和义务紧跟智能化变革的脚步,推动组织向更好的方向发展,从而更倾向于做出主动担责行为。其次,主动担责行为对个体来说是一种冒险性行为,而较高的内部人身份认知水平能够为个体提供心理安全感[15],减少其对主动担责行为后果的担忧,在这种情况下矿工更愿意采取主动识别并上报安全隐患、自主学习智能化设备、积极向管理层提出改进方案等主动担责行为。基于此,本文作出如下假设:

H2,内部人身份认知在共鸣型领导对矿工主动担责行为的影响中发挥了中介作用。

### 1.2 和谐安全激情的中介作用

和谐安全激情是和谐工作激情概念的延伸[16],ALI 等[17]将和谐式工作激情的概念扩展到工作场所的安全环境中,并将其定义为一种积极的情绪,这种情绪塑造了个体自主且自愿地将安全相关行为、行动和实践内化到自己的身份之中,并通过认同感和意志力促使其主动从事安全相关行为。

依据自我决定理论,当个体自主、关系、胜任的心理需求得到满足时,会表现出更高的内在动机和工作激情[18]。首先,共鸣型领导能够有效管理自己的情绪并为下属提供情绪价值[6],给予其更多的自主空间,满足矿工"自主"的心理需求;其次,共鸣型领导拥有同理心,能够给予下属理解和关心,与下属在情绪上实现同频共振[6],满足矿工"关系"的心理需求;最后,共鸣型领导向团队成员灌输信心并充分发挥他们的潜能[9],鼓励矿工学习、适应新技术和新设备,不断自我提升,满足其"胜任"的心理需求。另外,矿山企业领导者应十分重视安全生产问题,共鸣型领导在维持矿山安全稳定的基础上,能够为下属提供积极的情绪价值并引导其产生正面的工作态度[12],矿工感受到领导者的关怀之后更容易将安全内化到自我身份之中,进而激发和谐安全激情。

和谐型激情与积极的工作态度和行为变量密切相关[19],和谐安全激情作为和谐型激情概念的延伸,能够对矿工行为产生正向的影响。依据自我决定理论,拥有和谐安全激情的矿工会将安全放在首位,自主且自愿地参与到安全工作中,在责任感与使命感的驱逐下更容易主动担当工作职责,并做出角色外的行为[20]。和谐安全激情使矿工对安全工作产生了内在的兴趣和动力,他们不再将安全视为外界强加的任务,而是将其内化为自己的需要和期望,更关注智能化设备的安全性与可操作性,在安全责任感的激励下矿工会主动关注潜在的安全隐患,警觉可能的安全风险,寻求最佳的改进方案等,这些都是矿工主动担责行为的具体表现。基于此,本文作出如下假设:

H3,和谐安全激情在共鸣型领导对矿工主动担责行为的影响中提供了中介作用。

### 1.3 内部人身份认知与和谐安全激情的链式中介作用

结合上述分析,内部人身份认知是矿工与共鸣型领导共事时形成情感上的同频共振而经历的积极情感体验[13],构成共鸣型领导与矿工主动担责行为的情感介质;而和谐安全激情是矿工将安全内化到自我身份中而形成的积极工作态度[17],构成共鸣型领导与矿工主动担责行为的态度介质。依据情感事件理论的核心内容"事件—情感—态度—行为"这一链条,共鸣型领导不仅能够分别通过情感介质与工作态度影响矿工的主动担责行为,还能够通过情感介质影响矿工的工作态度,进而影响其主动担责行为。

共鸣型领导通过展现同理心来关怀和支持下属[6],让矿工感受到来自领导的认可和器重,从而将自己视为领导的亲信而增强内部人身份认知,此时矿工感受到自己是组织的重要成员,更愿意追随领导者并自主地契合领导者对于智能化变革中安全生产的期望,将安全内化到自我身份之中,表现出更多的和谐安全激情;和谐安全激情能够促进个体积极行为的产生[19],激发矿工参与安全工作的积极性,在生产中能够主动发现和解决安全隐患,改善和维护安全环境,表现出主动担责行为。基于此,本文提出如下假设:

H4,内部人身份认知、和谐安全激情在共鸣型领导与矿工主动担责行为的关系中发挥链式中介作用。

### 1.4 组织韧性的调节作用

目前国内外学者对于组织韧性的概念尚未达成一致见解。本文结合矿山建设特点及矿工工作环境,认为组织韧性是指组织预测突发事件,主动接受新的风险和挑战以及在变革中抓住机遇向前发展的能力[21]。依据自我决定理论,个体有与生俱来的胜任需要,在高组织韧性的环境中,个体将挑战视为机遇[22],智能化变革对矿工的信息技术水平和设备操作技能提出了更高的要求,而拥有高亢和谐安全激情的矿工会将这些挑战视为自己奋斗的目标,进一步激发其主动性行为,不断学习和适应智能化设备,以此来完成挑战性目标并实现自我价值;而在低组织韧性的环境中,组织对变革以及突发事件表现迟缓,智能化引入后,矿工的角色和职责发生调整,对传统采矿技能需求的减少可能使矿工感到自己的技能被边缘化,若不能及时做出合理决策,容易导致矿工对组织管理的不满并产生消极思想,和谐安全激情无法发挥最大效用,即使是拥有和谐安全激情的矿工也会在这种消极情绪的影响下放弃主动担责行

为,以此来逃避责任和规避风险。基于此,本文提出如下假设:

H5,组织韧性正向调节和谐安全激情和矿工主动担责行为之间的关系。

组织韧性越强,和谐安全激情对矿工主动担责行为的影响越强。此外,共鸣型领导通过矿工的内部人身份认知、和谐安全激情对其主动担责行为的间接作用可能因为组织韧性水平的高低而有不同的表现。根据链式中介假设 H4 和调节作用假设 H5,进一步提出调节链式中介的假设:

H6,组织韧性调节共鸣型领导通过矿工内部人身份认知、和谐安全激情对矿工的主动担责行为起间接作用。

组织韧性越强,共鸣型领导通过矿工内部人身份认知、和谐安全激情影响矿工主动担责行为的链式中介作用越强。

综上所述,结合社会信息加工理论、自我决定理论和情感事件理论,本研究构建了共鸣型领导作用于矿工主动担责行为的有调节的链式中介模型,如图 1 所示。

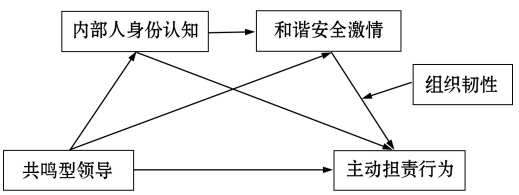



**图 1 理论模型**

**Fig.1 Theoretical model**

## 2 研究设计

### 2.1 测量工具

本研究选择问卷调查法作为测量工具。问卷全部变量均采用李克特 5 点计分法进行测定,1～5 分别表示“非常不同意”“不同意”“一般”“同意”“非常同意”,涉及英文量表严格遵循“翻译-回译”原则并在保证准确性的前提下对量表题项进行适当修改,使语言表达更贴合矿工的工作环境。

共鸣型领导:采用 CUMMINGS 等[23]开发的共鸣型领导量表,共 10 个题项,示例题项如下:“科室长、班组长能够有效解决出现的冲突”等。本研究中该量表的 Cronbach's $\alpha$ 值为 0.904。

内部人身份认知:采用 STAMPER 等[24]开发的内部人身份认知量表,共 6 个题项,示例题项如下:“我觉得我是班组的一份子”等。本研究中该量表的 Cronbach's $\alpha$ 值为 0.869。

和谐安全激情:采用 ROBERTSON 等[25]开发的和谐安全激情量表,共 10 个题项,示例题项如下:“我热衷于投入时间和精力来维护工作场所的安全”等。本研究中该量表的 Cronbach's $\alpha$ 值为 0.847。

组织韧性:借鉴张秀娥等[21]开发的组织韧性量表,并考虑到矿工的工作环境,最终确定题项共 11 个,示例题项如下:“班组能成功地从已发生的事故吸取教训,并确保这些经验教训被贯彻到未来的生产作业中”等。本研究中该量表的 Cronbach's $\alpha$ 值为 0.911。

主动担责行为:采用 MORRISON 等[3]开发的主动担责行为量表,共 6 个题项,示例题项如下:“经常试图为工作部门带来改进程序”等。本研究中该量表的 Cronbach's $\alpha$ 值为 0.866。

### 2.2 研究样本

本研究通过线上问卷调查方式进行数据搜集,调查对象为山西某国有煤矿的 400 名一线矿工。从 2024 年 4 月到 2024 年 5 月分两阶段进行数据收集,时间间隔半个月。第一阶段收集共鸣型领导,组织韧性和由年龄、学历、工龄组成的人口统计学信息,共发放问卷 400 份,最终回收并匹配 388 份有效问卷,有效回收率达 97%;第二阶段进一步针对 388 份有效问卷提供者收集内部人身份认知、和谐安全激情、主动担责行为的数据,最后确定了有效问卷 364 份,回收率为 93.81%。

样本的人口统计学信息如下:年龄方面,18～25 岁占比 11.2%、26～35 岁占比 21.2%、36～45 岁占比 34.0%、46 岁以上占比 33.6%;学历方面,高中及以下占比 46.2%、大专及以上占比 53.8%;工龄方面,5 a 以下占比 39.1%、6～10 a 占比 48.8%、10 a 以上占比 12.1%。

## 3 数据分析

### 3.1 共同方法偏差检验

首先,通过 AMOS26.0 软件进行验证性因子分析,对假设的五因子模型进行检验,主要拟合指标如下:$\chi^2/df=1.423<3$,$RMSEA=0.034<0.1$,$CFI=0.948>0.9$,$TLI=0.945>0.9$,$NNFI=0.945>0.9$,明显优于任何备选的四因子模型和单因子模型,说明共鸣型领导、内部人身份认知、和谐安全激

情、主动担责行为、组织韧性 5 个变量相互独立,区分效度较好。其中,$\chi^2$ 为卡方;$df$ 为自主度;$RMSEA$ 为均方根误差逼近度;$CFJ$ 为比较拟和指数;$TLI$ 为图克-刘易斯指数;$NNFI$ 为非规范拟合指数。

其次,通过 Harman 单因素检验来观测是否存在共同方法偏差问题,抽取的 5 个因子的总解释方差为 53.9%,其中第一个因子方差解释率为 23.423%,未超过总解释方差的 50%,说明不存在严重的共同方法偏差。

### 3.2 描述性统计和相关性分析

相关性分析中,设 EL 表示共鸣型领导,PIS 表示内部人身份认知,HSP 表示和谐安全激情,TCB 表示主动担责行为,OR 表示组织韧性。各变量均值、标准差以及各个变量之间的相关系数见表 1。结果表明,共鸣型领导、内部人身份认知、和谐安全激情、主动担责行为 4 个变量之间两两正相关。相关性分析对研究假设进行了初步的验证。

**表 1 相关性分析结果**

**Table 1 Results of correlation analysis**

| 变量名称 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| EL | 1 | — | — | — | — |
| PIS | 0.519*** | 1 | — | — | — |
| HSP | 0.466*** | 0.464*** | 1 | — | — |
| TCB | 0.337*** | 0.375*** | 0.397*** | 1 | — |
| OR | 0.192*** | 0.046 | 0.034 | 0.083 | 1 |
| 平均值 | 3.083 | 3.047 | 3.037 | 3.046 | 3.084 |
| 标准差 | 0.755 | 0.808 | 0.655 | 0.738 | 0.748 |

注:*、**、*** 分别表示显著性 $p<0.05$、$p<0.01$、$p<0.001$,下同。

### 3.3 中介效应检验

链式中介关系检验结果如图 2 所示。首先,通过回归分析进行中介效应检验,共鸣型领导对矿工主动担责行为有正向影响(标准化回归系数 $\beta=0.329$,$p<0.001$),假设 H1 成立;共鸣型领导能够积极影响矿工的内部人身份认知($\beta=0.555$,$p<0.001$),矿工的内部人身份认知显著积极影响其主动担责行为($\beta=0.343$,$p<0.001$),即内部人身份认知中介了共鸣型领导与矿工主动担责行为之间的关系,假设 H2 成立;共鸣型领导显著正向影响矿工的和谐安全激情($\beta=0.404$,$p<0.001$),矿工的和谐安全激情显著正向影响其主动担责行为($\beta=0.448$,$p<0.001$),即和谐安全激情中介了共鸣型领导与矿工主动担责行为之间的关系,假设 H3 成立。

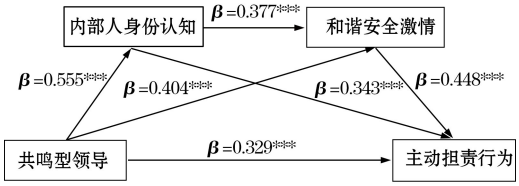



**图 2 链式中介关系检验结果**

**Fig.2 Results of the chain mediation test**

其次,采用 SPSS26.0 中的 PROCESS 插件检验进行验证,通过 Bootstrap 百分位法进行检验,结果见表 2。共鸣型领导通过内部人身份认知到主动担责行为的 95%CI(Confidence Interval,置信区间)为[0.039 5,0.163 8],不包括 0,中介作用显著,假设 H2 再次得到支持;共鸣型领导通过和谐安全激情到主动担责行为的 95%CI 为[0.041 3,0.115 1],不包括 0,中介作用显著,假设 H3 再次得到支持;共鸣型领导通过内部人身份认知影响和谐安全激情进而影响矿工主动担责行为的 95%CI 为[0.016 3,0.067 4],不包括 0,链式中介效应显著,假设 H4 得到验证。

**表 2 中介效应的 Bootstrap 方法估计**

**Table 2 Bootstrap estimation results of mediation effects**

| 路径 | 效应值 | Boot 标准误 | BootCI |
|---|---|---|---|
| 总间接效应 | 0.214 4 | 0.037 3 | [0.142 6,0.289 2] |
| EL→PIS→TCB | 0.100 4 | 0.031 5 | [0.039 5,0.163 8] |
| EL→HSP→TCB | 0.075 3 | 0.018 7 | [0.041 3,0.115 1] |
| EL→PIS→HSP→TCB | 0.038 7 | 0.013 0 | [0.016 3,0.067 4] |

### 3.4 调节效应检验

通过 SPSS26.0 采用 PROCESS 插件检验组织韧性在和谐安全激情与矿工主动担责行为之间的调节作用。结果表明:和谐安全激情与组织韧性的交互项对矿工主动担责行为有显著正向影响($\beta=0.252\ 3$,$p<0.001$),说明当组织韧性处于高水平时,和谐安全激情对矿工主动担责行为的正向影响会被增强,假设 H5 得到验证。

为了更好地展现组织韧性的调节效果,分别以组织韧性的均值加减一个标准差(SD)构建高水平组织韧性(+1SD)和低水平组织韧性(-1SD),并将二者作为分组变量绘制调节效应图(见图 3)。由图 3 可知,不同组织韧性水平下和谐安全激情与主动担责行为之间的关系存在差异。当组织韧性处于高水平时,和谐安全激情对矿工主动担责行为的影响作用更强,而当组织韧性处于低水平时,和谐安全激情对矿工主动担责行为的影响作用变弱,即组织韧

性正向调节了和谐安全激情与矿工主动担责行为的关系。由此,假设 H5 得到进一步支持。

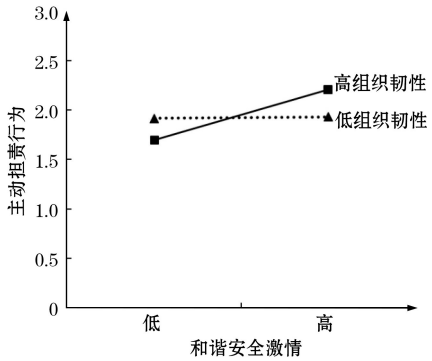



**图 3 组织韧性的调节效应**

**Fig.3 Moderating effects of organizational resilience**

### 3.5 有调节的链式中介效应检验

采用 SPSS26.0 软件中的 PROCESS 插件进行有调节的链式中介效应检验,结果见表 3。当组织韧性处于低水平时,共鸣型领导通过矿工内部人身份认知与和谐安全激情影响其主动担责行为的链式中介效应值为 0.001 6,95%CI 为[-0.026 8,0.035 6],包括 0,说明链式中介效应不显著;而当组织韧性处于高水平时,效应值为 0.053 3,95%CI 为[0.029 7,0.085 3],不包括 0,链式中介效应变得显著,说明高水平的组织韧性能够更好地发挥内部人身份认知与和谐安全激情的链式中介作用;在不同组织韧性下间接效应差值为 0.051 7,95%CI 为[0.020 2,0.091 3],不包含 0,间接效应差值显著,假设 H6 得到验证。

**表 3 被调节的链式中介效应检验结果**

**Table 3 Results of the mediated chain mediation effect**

| 组织韧性 | 路径:EL→PIS→HSP→TCB | | |
|---|---|---|---|
| | 效应值 | Boot 标准误 | BootCI |
| 低水平(-1SD) | 0.001 6 | 0.015 6 | [-0.026 8,0.035 6] |
| 高水平(+1SD) | 0.053 3 | 0.014 2 | [0.029 7,0.085 3] |
| 差异 | 0.051 7 | 0.018 4 | [0.020 2,0.091 3] |

## 4 结论与讨论

### 4.1 研究结论

本文基于社会信息加工理论、自我决定理论和情感事件理论,探讨了共鸣型领导对矿工主动担责行为的链式影响机制,并验证了组织韧性在上述机制中的调节作用,得到的主要结论如下:

(1) 共鸣型领导能够促进矿工的主动担责行为,内部人身份认知、和谐安全激情在共鸣型领导与矿工主动担责行为之间发挥独立中介作用和链式中介作用;

(2) 组织韧性能够正向调节矿工和谐安全激情与主动担责行为之间的关系,即组织韧性越强,矿工和谐安全激情与主动担责行为之间的关系越强;

(3) 组织韧性能够正向调节共鸣型领导、内部人身份认知、和谐安全激情与矿工主动担责行为间的链式中介作用,即组织韧性越强,共鸣型领导通过内部人身份认知、和谐安全激情促进矿工主动担责行为的链式中介作用越强。

### 4.2 理论贡献与管理启示

(1) 在理论研究方面,本文深化了对共鸣型领导的理解并丰富了相关领域的实证研究。目前国内学者对于共鸣型领导这种领导风格的关注度不够,符合中国文化背景的共鸣型领导研究相当匮乏且主要集中在综述方面,实证研究屈指可数,立足于矿工这一特殊群体的研究更是寥寥无几。因此本文基于社会信息加工理论、自我决定理论和情感事件理论,通过实证研究方法验证了共鸣型领导会对矿工的情感反应与工作态度产生积极影响,进而促进其主动担责行为。一方面弥补了从领导视角关注矿工主动担责行为的不足,拓展了矿工主动担责行为的前因变量;另一方面丰富了共鸣型领导结果变量的探讨,验证了内部人身份认知与和谐安全激情的链式中介作用,揭示了共鸣型领导影响矿工主动担责行为的内在机制。同时,本文引入组织韧性作为调节变量,从更广阔的视角探讨了组织韧性发挥边界作用的原理,丰富了相关领域的研究。

(2) 在安全管理方面,安全生产是保障工人生命安全和推动矿山可持续发展的基石,智能化变革要求矿工不断学习和适应新技术,增大了矿工的心理压力,且更多的独立操作和远程控制增加了矿工的社会隔离感,可能导致矿工出现焦虑、抑郁等心理问题,长此以往则不利于矿工保持良好的工作状态和安全的作业水平。而共鸣型领导风格可以有效缓解智能化变革对矿工心理造成的冲击,通过内部人身份认知这一情感介质与和谐安全激情这一态度介质促进矿工的主动担责行为,进而提高煤矿企业安全生产效率,这也对矿山智能化变革中的科学管理提出了更高的要求。矿山企业领导者应学会合理利用高水平的情绪智力,有效管理自己的情绪并为下属提供情绪价值,与矿工在情感上实现同频共振,激发矿工对于安全生产的高度重视,进而主动承担安全责任与义务,通过系统且科学的组织管理策略,构

筑坚实的安全生产环境,为矿山的安全稳定发展保驾护航。

### 4.3 展望

首先,本研究采用自评法收集数据,无法完全消除同源性影响,未来可以采用互评法或多来源数据以减少同源误差;其次,本研究以助力矿山安全稳定为目标探究了共鸣型领导的积极作用,仅验证了"领导→员工"的单向效果,未来可以从"员工→领导"的视角进行研究,更好地探索共鸣型领导的作用机制与边界条件;最后,本研究的主要研究对象为矿工,研究对象具有一定的针对性,缺乏普适性,未来可以在中国本土文化背景下深入探讨其对个体层面或组织层面的影响,也可以考虑运用跨层次研究方法,进一步理解共鸣型领导的内涵并挖掘其作用机制。

**参考文献**(References):


[1] 张叶馨,栗继祖,禹敏.安全基地型领导对新生代矿工安全行为影响的跨层次研究[J].矿业研究与开发,2023,43(9):209-217.
ZHANG Yexin, LI Jizu, YU Min. Cross-levels study on the influence of secure-base leadership on the safety behavior of the new generation of miners[J]. Mining Research and Development,2023,43(9):209-217.

[2] 王国法,任怀伟,赵国瑞,等.煤矿智能化十大"痛点"解析及对策[J].工矿自动化,2021,47(6):1-11.
WANG Guofa, REN Huaiwei, ZHAO Guorui, et al. Analysis and countermeasures of ten 'pain points' of intelligent coal mine[J].Journal of Mine Automation,2023,43(9):209-217.

[3] MORRISON E W, PHELPS C C. Taking charge at work: Extrarole efforts to initiate workplace change[J]. Academy of Management Journal,1999,42(4):403-419.

[4] ROUZI A, WANG Y L. Feeling trusted and taking-charge behaviour: an internal branding perspective based on self-categorization theory [J]. International Journal of Hospitality Management,2021,94:102831.

[5] 王涛,占小军,徐小凤.韧性领导力对员工行为的双刃剑效应研究[J].管理学报,2024,21(3):371-380.
WANG Tao, ZHAN Xiaojun, XU Xiaofeng. The double-edged sword effect of resilient leadership on employee behavior[J].Chinese Journal of Management,2024,21(3):371-380.

[6] 张征,李冉.共鸣型领导研究述评与未来展望[J].中国人力资源开发,2024,41(3):35-51.
ZHANG Zheng, LI Ran. Research on resonant leadership:a literature review and directions for future research[J]. Human Resources Development of China, 2024, 41(3):35-51.

[7] TABCHE I, BEHERY M H, BIN AHMAD K Z. Resonant leadership and organizational citizenship behavior: a moderated-mediation analysis of followers' resilience[J]. International Journal of Productivity and Performance Management,2024,73(1):18-42.

[8] 门一,樊耘,马贵梅,等.基于自我决定理论对新一代人力资本即兴行为形成机制的研究[J].管理评论,2015,27(11):132-139.
MEN Yi, FAN Yun, MA Guimei, et al. A self-determination theory perspective on the psychological mechanism of new generation's improvisational behavior[J]. Management Review,2015,27(11):132-139.

[9] BAWAFAA E, WONG C A, LASCHINGER H. The influence of resonant leadership on the structural empowerment and job satisfaction of registered nurses[J]. Journal of Research in Nursing,2015,20(7):610-622.

[10] BRUSKIN S. Insider or outsider? Exploring the fluidity of the roles through social identity theory[J]. Journal of Organizational Ethnography,2019,8(2):159-170.

[11] SALANCIK G R, PFEFFER J. A social information processing approach to job attitudes and task design[J]. Administrative Science Quarterly,1978:224-253.

[12] RAMASWAM M, VISWANATHAN R, KANIYARKKUZHI B K, et al. The moderating role of resonant leadership and workplace spirituality on the relationship between psychological distress and organizational commitment[J]. The International Journal of Human Resource Management,2023,34(4):855-877.

[13] 杨光,周昀.自我牺牲型领导对员工主动变革行为的影响:心理安全感和感知组织目标清晰度的作用[J].中国人力资源开发,2021,38(6):97-109.
YANG Guang, ZHOU Yi. The influence of self-sacrificial leadership on employees' taking charge behavior: the roles of psychological safety and perceived organizational goal clarity[J].Human Resources Development of China,2021,38(6):97-109.

[14] 王永跃,王慧娟,王晓辰.内部人身份感知对员工创新行为的影响:创新自我效能感和遵从权威的作用[J].心理科学,2015,38(4):954-959.
WANG Yongyue, WANG Huijuan, WANG Xiaochen. Perceived insider status and employee innovative behaviors: the mediating role of creative self-effi cacy and the moderating role of respect for authority[J]. Journal of Psychological Science,2015,38(4):954-959.

[15] 杨皎平,王淑君.要提好汉当年勇:再职型新员工社会价值肯定感的形成及对主动担责行为的影响[J].中国人力资源开发,2022,39(8):26-42.
YANG Jiaoping, WANG Shujun. The past glories of heroes should be mentioned: the formation of social value affirmation of newcomer of re-employment and its impact on taking charge behavior[J]. Human Resources Development of China,2022,39(8):26-42.

[16] HO V T, KONG D T, LEE C H, et al. Promoting harmonious work passion among unmotivated employees: a two-nation investigation of the compensatory function of cooperative psychological climate[J]. Journal of Vocational Behavior,2018,106:112-125.

[17] ALI M, AZIZ S, PHAM T N, et al. A positive human health perspective on how spiritual leadership weaves its influence on employee safety performance: the role of harmonious safety passion [J]. Safety Science, 2020, 131:104923.

[18] DECI E L, RYAN R M. The "what" and "why" of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior[J]. Psychological Inquiry,2000,11(4):227-268.

[19] VALLERAND R J, BLANCHARD C, MAGEAU G A, et al. Les passions de l'âme: on obsessive and harmonious passion[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 2003,85(4):756-767.

[20] DECI E L, RYAN R M. The general causality orientations scale: self-determination in personality [J]. Journal of Research in Personality,1985,19(2):109-134.

[21] 张秀娥,滕欣宇.组织韧性内涵、维度及测量[J].科技进步与对策,2021,38(10):9-17.
ZHANG Xiue, TENG Xinyu. The connotation, dimensions and measurement of organizational resilience[J]. Science & Technology Progress and Policy,2021,38(10):9-17.

[22] HILLMANN J, GUENTHER E. Organizational resilience: a valuable construct for management research? [J]. International Journal of Management Reviews,2021,23(1):7-44.

[23] CUMMINGS G G, MIDODZI W K, WONG C A, et al. The contribution of hospital nursing leadership styles to 30-day patient mortality[J]. Nursing Research,2010,59(5): 331-339.

[24] 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.

[25] ROBERTSON J L, BARLING J. Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors[J]. Journal of Organizational Behavior, 2013, 34 (2):176-194.