

众创空间包容氛围对创客创造力的影响

——创客适应感和创新效能感的链式中介作用

朱强 王兴元 江瑶¹

【摘要】 众创空间已成为创新创业孵化链上不可或缺的环节，成为培养创新创业人才、孕育新商业模式的关键抓手。本文基于组织氛围理论，提出了众创空间包容氛围概念，认为它具有包容创客差异性、平等对待创客和宽容的创客成长环境三方面特征；研究了众创空间包容氛围对创客创造力的影响，以及创客适应感和创新效能感所起到的中介和链式中介作用。通过创客调研问卷进行实证分析，研究结果显示：众创空间包容氛围能够显著提升入驻创客的创造力；创客适应感和创新效能感均起到部分中介作用；创客适应感与创新效能感起到链式中介作用。因此建议：营造包容氛围，激发创客创造力；强化协调发展理念，增强创客适应感；提升创客创新效能感，激发创客活力。

【关键词】 众创空间包容氛围 创客适应感 创客创新效能感 创客创造力

【中图分类号】 F830.5 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1006-5024(2022)09-0107-11

一、引言

伴随着“大众创业万众创新”的纵深发展，创新创业与经济社会发展呈现深度融合的态势，在实施创新驱动发展战略、扩大就业和深化供给侧结构性改革等方面发挥了重要作用。作为“双创”重要载体的众创空间，已由追求速度和规模转向专业化、精细化发展。众创空间已成为创新创业孵化链上不可或缺的环节，成为培养创新创业人才、孕育全新商业模式的关键抓手。当前众创空间不断优化运营机制，提升创客服务能力，培育创新氛围，呈现高质量发展态势，但在发展中也遇到新问题，其中，创新创业文化不成熟^[1]问题尤为突出。从实践来看，众创空间已形成较为浓厚的鼓励和激励创新创业的氛围，但是缺乏对创新创业活动见效慢甚至失败的包容，使创客处于不敢于尝试的境地。习近平总书记在2021年9月27日举行的中央人才工作会议上，要求“在全社会营造鼓励大胆创新、勇于创新、包容创新的良好氛围”。因此，如何构建众创空间包容并举的创新创业文化，发挥创新创业人才更大效能，已成为亟待解决的现实问题。

在现有众创空间的研究中，学者围绕众创空间自身、外部效应和参与主体三方面的影响展开。对于众创空间自身的研究，学者们关注了众创空间内部生态系统的演进机制和优化路径^[2,3]。对于众创空间外部效应的研究，学者们关注了众创空间的空间分布特征^[4]以及对区域创新能力的影响^[5]。对于参与主体的研究，学者们关注了众创空间的项目支持^[6]、创新氛围^[7]、创客心理资本^[8]等对创客创新绩效的影响。可以看出，现有学者认同众创空间所营造的鼓励创新氛围对创客创新行为产生积极影响，但较少学者对包容创新的众创空间氛围进行探讨和研究。有鉴于此，本文以创客为研究对象，探究众创空间包容氛围对创客创造力的影响

作者简介：朱强，上海工程技术大学管理学院讲师，博士，研究方向为创业管理；（上海 201620）；王兴元（通讯作者），山东大学管理学院教授，博士生导师，博士，研究方向为市场营销管理、创新创业管理；（山东济南 250100）；江瑶，上海工程技术大学管理学院讲师，博士，研究方向为数字经济。（上海 201620）

基金项目：国家自然科学基金项目“数字文化产业创新生态系统价值共创研究：动因、机制与演化”（项目编号：72104137）；2019年度中国高校创新创业教育研究中心基金项目“大学生创业者研究”（项目编号：2019CCJG008）；上海市社会科学规划项目“众包竞争下资源稀缺对参与者创造力的影响及作用机制研究”（项目编号：2020EGL009）；上海市扬帆计划项目“上海融合性数字产业‘卡脖子’技术甄选机制与攻关路径研究”（项目编号：21YF1415900）

机制。首先，通过对相关文献梳理，对众创空间包容氛围进行概念界定，并分析其特征；其次，引入创客适应感和创新效能感作为中介变量，分别分析两个变量的中介作用，进一步同时分析两个变量的链式中介作用；最后，探讨众创空间包容氛围如何影响创客创造力。

二、相关理论与研究假设

（一）众创空间包容氛围

组织氛围是组织成员所共同遵循的隐性规则，是由成员对组织环境的共同感知所构建而成。^[9]包容氛围作为一种积极组织氛围，最初由 Ely 和 Thomas (2001 年)^[10]从组织层面所提出，认为具有包容氛围的组织可以通过学习和整合来提升员工的多元化背景，进而提升组织战略能力。也有学者从个人感知视角对组织包容氛围进行界定，Shore 等（2009 年）^[11]认为，组织包容氛围是组织成员对组织尊重的共同感知，进而拥有组织归属感。陈洁等（2017 年）^[12]从组织文化层面，认为组织包容氛围是一种欢迎、承认和尊重差异的组织文化准则。包容氛围具有雇佣公平、差异整合和决策包容三个维度^[13]，其中雇佣公平是保证工作环境的公平竞争，强调对雇佣实践的公平执行^[14]；差异整合是在尊重员工多样性的基础之上，积极营造自由表达观点和互相学习的氛围；决策包容是指鼓励员工积极参与组织决策，营造健康的争鸣氛围。^[15]

已有研究表明，组织成员的人口统计特征、人格特征、领导沟通风格等皆会对员工的组织包容氛围感知产生影响^[16]。张高旗等（2020）^[17]从组织成员视角出发，认为组织成员更倾向于对谦卑型高管所表现的共情与容错行为进行解读，并在企业内部模仿和传播，从而形成对错误理解的包容氛围。在组织氛围的研究中，组织包容氛围主要发挥三方面的作用：第一，组织包容氛围能够提升成员的幸福感和^[18, 19]组织承诺^[20]、工作满意度^[21]和工作繁荣^[14]等积极心理因素，柯江林等（2022）^[19]探索了组织包容氛围对职场精神力的影响，发现组织包容氛围为成员提供物质性资源和精神性资源，可有效提升成员的精神性意识和价值观，进而提升职场精神力；第二，组织包容氛围能够有效降低成员的离职倾向^[22]和团队冲突^[23]等消极行为；第三，组织包容氛围能够有效提升成员的工作绩效^[24]、团队决策质量^[25]和创新行为^[14]等积极行为，许梅枝和张向前（2019）^[26]指出具有高包容性的组织氛围能够提升成员动态能力，主动参与创造，进一步提升成员创造力。

在大众创新万众创业背景下，众创空间承担着创新培育、创业扶持和鼓励创造等核心职能^[1]，为创客提供技能提升、创新创业支持和绩效提升等直接作用。^[27]现有研究显示：众创空间的管理服务和投融资等支持不仅能够提升创客的创新效率^[6]，还可以产生良好的区域科技创新效果。^[28]国内众创空间的发展具有后发优势，这也导致创客文化的缺失。^[29]有学者对众创空间高质量发展的动因进行分析，发现众创空间文化氛围缺失是制约众创空间高质量发展的重要因素。^[1]在众创空间由高速度和大规模发展向内涵式发展转变下，如何提升众创空间的组织文化准则也变得尤为重要。围绕众创空间的氛围，学者们对众创空间创新氛围^[6]和创新创业氛围^[30]等展开研究，认为众创空间所营造的积极创新创业氛围，不仅有利于提升众创空间生态系统的代谢能力，而且有利于创客与众创空间内其他利益相关者进行合作交流，促进共享共赢，实现机会到绩效的转变。同时，众创空间的入驻门槛低、创新民主化和共享硬件设备等特征的文化氛围对创客创新绩效有着显著的影响。例如，卫武和赵璇（2021）^[31]从平台视角出发，发现在高开放度的众创空间中，创客之间具有较高的知识共享意愿和行为，可以进一步提升创客的创新绩效。

从现有研究来看，学者们普遍认可，众创空间具有创新民主化、包容创客差异性、包容创客失败的氛围。这种氛围有助于众创空间生态系统的持续性发展。在对创业团队决策效果的研究中陈岩等（2017）^[15]认为，在高包容氛围情景下，团队成员间会形成良好的信任关系，他们更倾向于合作和交流以及表达自我观点。但学者们对众创空间包容氛围及其对创客所发挥的效应和机制方面并未进行深入研究。因此，借鉴组织包容氛围这一概念，本文提出众创空间包容氛围的概念。众创空间包容氛围是在众创空间开展创新创业活动中，创客所感知到的众创空间对其个性、创新创业行为和创新创业决策等的包容程度。高包容氛围的众创空间具有以下特征：第一、包容创客差异性，认同并接纳具有不同个性、兴趣和爱好的创客；第二、公平对待不同创客，公平地分配创新创业资源、公平地实施空间治理，营造公平竞争的环境；第三，宽容的创客成长环境，鼓励创客间自由交流和表达，宽容创客的过错乃至失败。众创空间包容氛围有助于提升众创空间内部异质性，促进创客间协作与交流，激励创客积极主动展开创

创新创业活动，最终提升创客绩效。

（二）众创空间包容氛围与创客创造力

现有研究普遍认可，个体创造力是企业创新的重要源泉，对企业绩效有着显著的正向影响。学者们从个体、团队和组织三个层面对创造力展开研究，个体创造力是形成员工创造力和组织创造力的基础和前提^[32]。个体创造力是指组织成员为解决问题所提出的新颖且有用的想法与观点，这些想法和观点可以蕴含于产品、服务和管理流程等各方面。由于个体创造力是组织创新的重要因素，学者们围绕如何激发组织成员创造力展开研究，得出个人特征、团队特征、领导风格、组织氛围和组织支持等都会提升组织成员创造力。Woodman 等（1993）^[33]认为，个体创造力是组成成员不断与所处环境进行交互的结果，受到个体特征、团队特征和组织特征的影响。与企业员工相同之处是，创客也在积极寻找将创意实现的方法；但是与企业员工不同之处则是创客对于创意的实现更注重个人兴趣导向。因此，将创客创造力界定为：在创新创业活动中，创客为实现创意所具有的提出新颖且有用想法与观点的能力。

创客作为众创空间生态系统基础元素，并非受雇于众创空间，而是借助于众创空间的支持开展创新创业活动，实现创客绩效^[6]。现有关于创客绩效的研究也越来越重视众创空间的影响，认为资源可用性、众创空间文化等组织特征对创客绩效的提升具有支撑作用，是创客创意实现的重要驱动因素。作为众创空间文化的重要组成部分，众创空间包容氛围是创客所感知的众创空间对其个性、创新创业决策及行为等的包容程度，通过包容创客差异性、公平对待不同创客和创造宽容成长环境等，在提升创客创造力上发挥着极为关键的作用。第一，众创空间认同并包容创客差异性，使兴趣爱好不同、专业知识背景不同和拥有技能不同的创客汇聚于众创空间之中，进一步增加众创空间内部异质性，帮助创客间进行思维交流、知识共享，优化创客的创新创业决策，令其产生新思维、新想法和新观点。第二，众创空间公平地对待不同创客，表现为公平地分配创新创业资源，尊重并包容不同创客的创意，满足不同创客的诉求。此时，创客的创意实现行为不仅受到个人兴趣爱好的激励，还受到来自众创空间的外部激励，创客将以更积极的态度对待创意实现行为，并将更多的精力投入到创意工作中，使其进一步达到更高效的工作状态。相反，创客对众创空间的不公平感觉会削弱创意实现动机，减少创客的努力程度和投入水平。^[34]第三，具有包容氛围的众创空间为创客提供宽容、宽松且有序的成长环境，创客获得创新创业的资源更容易。同时，创客可以依据自身特质以及众创空间资源掌握创意实现节奏，持续探索和尝试各种新思维、新观点和新想法。因此，众创空间包容氛围有利于提升创客创造力，据此提出假设：

H1：众创空间包容氛围对创客创造力具有显著正向影响。

（三）创客适应感的中介作用

在组织行为学中，学者们曾围绕组织成员对工作环境的适应程度，对新入职员工、外派员工和海归员工的工作适应等展开研究。工作适应是组织成员对组织环境和工作任务的适应程度感知。于维娜等（2019）^[35]对新员工的组织适应进行研究，认为新员工与组织间价值观匹配度越高，新员工所感知到的组织吸引力也就越大，就越容易适应组织。基于补偿理论，周舜怡和苏中兴（2019）^[36]对外派员工的工作适应进行研究，认为职业生涯延迟可以有效降低外派工作所导致的情绪衰竭，可以进一步提升外派员工的工作适应性。王娟茹和杨瑾（2019）^[37]对海外外派人员的回任适应进行研究，发现回任人员对工作、人际和环境的适应程度越高，就越容易触发知识转移、提升其创新行为。基于组织适应的研究，将创客适应感定义为创客对众创空间环境和创新创业支持等方面有效适应的感知程度。同时，借鉴周舜怡和苏中兴（2019）^[36]的研究，将创客适应感分为一般适应感、人际适应感和任务适应感三个维度。其中，一般适应感是指创客对众创空间文化的整体适应性的感知；人际适应感是指创客对其众创空间参与主体（包括其他创客、众创空间运营方、风险投资者等）之间人际关系适应性的感知程度；任务适应感是指创客对其创意实现任务适应性的感知程度。

众创空间作为新型创业生态系统，具有复杂适应系统特征。众创空间利益相关者间具有复杂的共生关系，创客的创新创业行为受到众创空间环境要素的影响和制约。创客需要具有适应环境及资源的意识和能力，而包容的众创空间氛围对创客适应感的

作用尤为突出：第一，高包容氛围的众创空间接纳不同类型的创客，尊重创客的差异性，满足不同创客的创意实现需求，营造舒适宽松的创新氛围，不同创客对众创空间一般环境具有较高的认同度和匹配度，故而创客具有较高的适应感；第二，高包容氛围的众创空间提供了宽松舒适的人际交流氛围，使创客与创客、创客与众创空间运营主体、创客与资源提供者之间都保持着高效人际沟通，使创客感受到众创空间内部其他主体的情感支持、技术支持和资源支持，从而进一步提升创客的人际适应感；第三，高包容氛围的众创空间平等分配创意实现资源，尊重创客的创新创业决策，包容创客一时的失败，创客可以随时迅速地改变创意实现策略和资源使用状态^[2]，以达到与其创意实现任务的匹配，进而提升创客的任务适应感。因此，众创空间包容氛围有利于提升创客适应感，据此提出假设：

H2：众创空间包容氛围对创客适应感有显著正向影响。

对于创客而言，创造力是创意实现的重要前提，新颖且有用的新观点、新想法为创客的创新创业行为注入无穷的动力。现有研究普遍认可创造力对个人和组织创新有着显著的正向影响。创客适应感对其创客力的提升表现在：第一，如果创客对众创空间能较好适应就会产生较高的工作投入，将更多精力专注于采用新想法、新观点和新思维来实现创意；第二，当创客有着较高的人际适应感时，可以与众创空间其他主体形成良好的互动关系，围绕创意实现进行交流和學習，进一步有利于创客产生新想法、新观点和新思维；第三，创客具有较高的任务适应感，意味着创客与创新创业机会有着较高的匹配度，使创客更富有创业激情，也更积极寻找有用且新颖的观点、技术来实现创意。因此，创客适应感有利于提升其创造力，据此提出假设：

H3：创客适应感对创客创造力具有显著正向影响。

依据复杂组织适应理论，当众创空间具有开放、公平和宽容的组织包容氛围时，创客更倾向于产生自适应行为，积极适应并融入众创空间，进一步寻找新想法、新观点来进行创意实现。具体来看：第一，高包容氛围的众创空间公平对待不同创客，积极营造公平和透明的治理机制，使得创客熟悉并适应众创空间的治理机制，并进一步借助众创空间的支持，尝试新观点、新想法来进行创意实现；第二，在高包容氛围的众创空间中，创客可以围绕创意实现、众创空间治理等方面进行互相交流，有较高的人际适应感，通过互相交流产生新想法、新观点甚至创新创业机会；第三，高包容氛围的众创空间尊重创客的兴趣爱好，提供工具性和情感性支持，使创客对于创意实现更为得心应手，对创新创业充满激情，对众创空间产生归属感，从而进一步提高创客的创新动力。因此，提出以下假设：

H4：创客适应感在众创空间包容氛围与创客创造力之间起到中介作用。

（四）创新效能感的中介作用

Tierney 和 Farmer(2002)^[38]将自我效能理论引入创新行为研究领域，认为创新效能感是创新主体对自己取得创新成果的信心。创新效能感的影响因素主要有：个人的成败经验、对他人的模仿、来自外部的鼓励以及自身的情绪和生理状态。^[39]创新效能感是对个体所拥有的创新能力的评价。现有研究证实，创新效能感对个体创造力及创新绩效皆有正向影响。

现有研究显示：创客创新效能感受到组织环境的影响。例如，杜璿和邱国栋(2019)^[40]在对员工创新行为影响因素的研究中，发现组织创新氛围对成员的自身创新信念起着牵引、激励和诱导的作用。以往的研究指出，包容氛围作为一种积极组织氛围，会对组织成员的心理状态和情绪产生正向影响。因此，创新效能感作为创客对其实现创意的心理预判，也受到众创空间包容氛围的影响。第一，高包容氛围的众创空间以开放性态度对待创客的差异性，包容创客创意的多样化，不仅更关注创客的创新创业体验感，而且让创客有着更多的自由空间，增强创客的心理授权，使得创客更主动承担责任和更积极寻找创意实现的路径；第二，高包容氛围的众创空间认可、鼓励和包容创客的创新创业行为，将极大地调动创客的乐观情绪和积极的心理状态，进一步提升创客的创意实现的自信心；第三，高包容氛围的众创空间公平对待任何一个创客的诉求，积极营造公平和谐的氛围，共享创新创业资源，依据社会交换理论，当众创空间提供的创新创业资源能够满足创客的诉求时，创客对创意的实现有着较强的信心和信念。因

此，众创空间包容氛围有利于提升创客创新效能感，据此提出假设：

H5：众创空间包容氛围对创新效能感有显著正向影响。

在不同组织情景下，创新效能感皆可以有效预测个体的创新绩效，这一观点已被学者证实。众创空间作为创客活动的主要载体，入驻其中创客的创新信心越足就越能产生新观点、新想法。第一，当对创意实现具有较高信心和信念时，创客更倾向于吸收外部知识，借助一切可利用资源，发挥自身潜能，调整并优化创新方式，进而发现现有资源的新用途或现有问题的新解决方案；第二，创新效能感高的创客具有更高的主动意识，更勇于突破常规和承担风险，进而采取新方法和新观点来实现创意，反之，在创意实现过程中，创新效能感低的创客会顾虑重重，从而不利于对其创新能力的培养；第三，创新效能感高的创客更可能和其他创客进行知识共享、资源交换，更积极倾听外部声音，纠正自我的偏差行为，专注于创新创业行为，进而创造性地提出新方法和新观点等。因此，创客的创新效能感有利于提升其创造力，据此提出假设：

H6：创新效能感对创客创造力具有显著正向影响。

依据社会认知理论，创新效能感是将外部环境刺激作用于创新意识和行为的重要中介机制^[41]。首先，高包容氛围的众创空间尊重创客的多样性，这意味着创客的异质性较高，创客间围绕创新创业进行知识共享和经验交流，增强创客对创意实现的积极期望和信心，进一步提升创客的创造力；其次，高包容氛围的众创空间为每位创客提供公平的资源使用机会，减少创客因创新创业资源缺失所引发的焦虑，增强其创意实现的信心和信念，帮助其进一步寻找新方法、新观点来进行创新实践；最后，高包容氛围的众创空间为创客提供宽容的成长环境，尊重创客的成长机制，不揠苗助长，宽容创客失败，有助于创客克服失败恐惧和获得心理支持，增强创意实现的信心和信念，进一步勇于尝试新方法，提出新观点。因此，提出以下假设：

H7：创新效能感在众创空间包容氛围与创客创造力之间起到中介作用。

（五）创客适应感与创新效能感的链式中介作用

创客适应感是创客对众创空间环境和创新创业支持等方面有效适应的感知程度。根据个人—组织匹配理论，当创客对众创空间具有较高适应度时，创客与众创空间之间具有较高的匹配度。此时，创客对众创空间有着较好的人际嵌入和信息嵌入，熟悉众创空间的工具性支持和人际性支撑，进而对创意实现有着较强的信心和信念。因此，创客适应感对其创新效能感有着正向的影响。结合上文中众创空间包容氛围对创客适应感的影响以及创新效能感对创客创造力影响的假设推演，认为众创空间包容氛围对创客适应感产生影响，进而通过创新效能感作用于创客创造力。因此，提出假设：

H8：创客适应感与创新效能感在包容型氛围和创客创造力关系中起到链式中介作用。

构建的研究模型如图 1 所示。

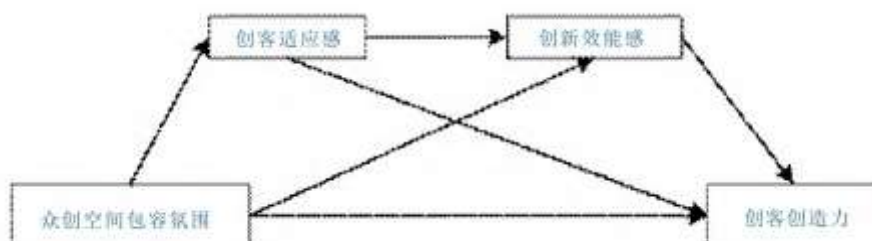


图 1 研究模型

三、研究设计

（一）研究样本与数据收集

采用实地调研和网络调研的形式发放调研问卷收集数据，数据收集过程历时 5 个月。调研对象为上海市和济南市两地入驻众创空间的创客。在调研中，共计发放 280 份调研问卷，回收问卷 249 份，剔除作答不完整以及明显错误的调研问卷，获得有效调研问卷 216 份，问卷回收率为 89%。

（二）变量测量

首先，对企业情景下的相关构念进行文献检索；其次，邀请专家围绕相关构念在众创空间情境下的测量进行讨论；最后，依据企业情景下的已有量表开发相关构念。对于所有构念的测量均使用李克特 5 点量表，其中“1”代表非常不同意，“5”代表非常同意。在正式发放问卷前，要求来自不同众创空间的 15 位创客填写问卷并提出修改建议，依据反馈对问卷进行修改，这也在一定程度上保证了调研问卷的信度和效度。

对于众创空间包容氛围的测量，改编自 Nishii(2013)^[13]所开发的组织包容氛围量表，量表包括 3 个题项，内部一致性系数（Cronbachs' α ）为 0.757；对于创客适应感的测量，改编自周舜怡和苏中兴（2021）所使用的工作适应感量表^[36]，量表包括 3 个题项，内部一致性系数（Cronbachs' α ）为 0.855；对于创客创新效能感的测量，改编自杨晶照等（2011）^[42]使用的创新效能感量表，量表包括 4 个题项，内部一致性系数（Cronbachs' α ）为 0.731；对于创客创造力的测量，改编自 Farmer 等（2002）^[38]所开发的员工创造力量表，量表包括 3 个题项，内部一致性系数（Cronbachs' α ）为 0.769。同时，依据现有研究，选取创客年限、是否成立公司、公司规模等为控制变量。

四、数据分析与结果

（一）信度和效度检验

本研究使用内部一致性系数对各变量进行信度检验，运用 SPSS19.0 测量众创空间包容氛围、创客适应感、创新效能感和创客创造力等 4 个变量的 Cronbachs' α 系数，都介于 0.731 和 0.855 之间，大于 0.7，说明本研究使用的量表具有良好信度。

本研究使用验证性因子分析对各变量进行区分效度检验，运用 AMOS22 构建不同因子模式所示。与其他因子模型相比，四因子模型拟合度最优（卡方为 95.877, Df=48, RMSEA=0.070, RMR=0.041, CFI=0.952, TLI=0.934, SRMR=0.045），说明该量表具有较高的区分效度。从五因子模型的因子载荷来看，各题项的因子载荷皆大于 0.5 且显著，说明该量表具有较高的收敛效度。

（二）相关性分析

对各变量进行描述性分析和变量间相关性分析，得到各变量的均值、标准差和相关系数。众创空间包容氛围与创客团队适应感（ $r=0.513, p<0.01$ ）、创新效能感（ $r=0.611, p<0.01$ ）和创客创造力（ $r=0.499, p<0.01$ ）呈显著相关关系；创客适应感与创新效能感（ $r=0.636, p<0.01$ ）和创客创造力（ $r=0.494, p<0.01$ ）呈显著相关关系；创新效能感与创客创造力（ $r=0.621, p<0.01$ ）呈显著相关关系。这意味着研究假设初步得到验证。

（三）假设检验

对于直接效应的检验，本研究采用层级回归方法进行验证。由层级回归结果可知，众创空间包容氛围（模型 2， $\beta = 0.481, p < 0.01$ ）对创客创造力具有显著正向影响。因此，假设 H1 得到验证。

对于创客适应感和创新自我效能中介作用的研究，采用 Baron 和 Kenny 提出的检验过程。众创空间包容氛围（模型 8， $\beta = 0.486, p < 0.01$ ）对创客适应感具有显著正向影响，假设 H2 得到验证。此外，创客适应感（模型 3， $\beta = 0.476, p < 0.01$ ）对创客创造力具有显著正向影响，假设 H3 得到验证。在加入创客适应感后，众创空间包容氛围对创客创造力的影响变小（模型 4， $\beta = 0.486, p < 0.01$ ），但仍显著，依据 Baron 和 Kenny (1986) 所提出的中介效应判别标准可知，创客适应感在众创空间包容氛围与创客创造力的关系中起到部分中介作用，假设 H4 得到验证。

同理，众创空间包容氛围（模型 10， $\beta = 0.597, p < 0.01$ ）对创新效能感具有显著正向影响，假设 H5 得到验证。此外，创新效能感（模型 5， $\beta = 0.605, p < 0.01$ ）对创客创造力具有显著正向影响，假设 H6 得到验证。在加入创客适应感后，众创空间包容氛围对创客创造力的影响变小（模型 6， $\beta = 0.187, p < 0.01$ ），但仍显著；依据 Baron 和 Kenny (1986) 提出的中介效应判别标准可知，创新效能感在众创空间包容氛围与创客创造力的关系中起到部分中介作用，假设 H7 得到验证。

对于链式中介效应的检验，借鉴 Hayes (2013) 所提出的链式中介验证方法。采用 SPSS19.0 软件的 PROCESS 插件对众创空间包容氛围、创客适应感、创新效能感和创客创造力间的链式中介进行分析，抽取 5000 个样本估计 95% 的置信区间。由链式中介效应检验结果可知，众创空间包容氛围——创客适应感——创客创造力的中介效应不显著，95% 的 CI 为 $[-0.0267, 0.4034]$ （包含 0）；众创空间包容氛围——创新效能感——创客创造力的中介效应显著，95% 的 CI 为 $[0.0778, 0.2617]$ （不包含 0）；众创空间包容氛围——创客适应感——创新效能感——创客创造力的中介效应显著，95% 的 CI 为 $[0.0529, 0.1400]$ （不包含 0），假设 H8 到验证。

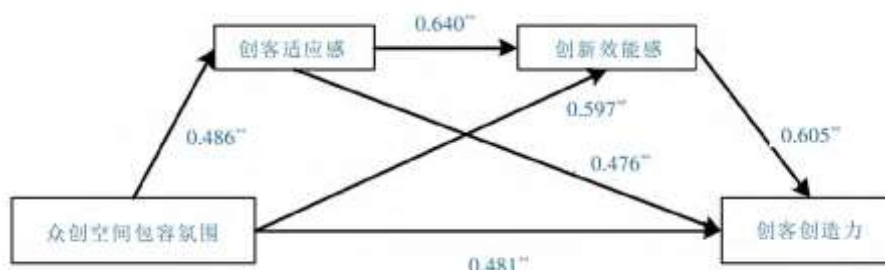


图 2 链式中介作用路径

五、研究结论与启示

（一）研究结论及理论意义

本文从组织行为学视角，提出并定义了众创空间包容氛围，指出众创空间包容氛围具有包容创客差异性、公平对待不同创客和积极营造宽容的创客成长环境三个特征，构建了众创空间包容氛围对创客创造力的影响机制。通过对 216 名创客进行问卷调查获得的数据，实证验证了众创空间包容氛围对创客创造力的影响机制。众创空间包容氛围对创客创造力有显著的正向影响；创客适应感和创客创新效能感分别在众创空间包容氛围对创客创造力的影响中发挥中介作用；创客适应感与创客创新效能感众创空间包容氛围对创客创造力的影响也发挥链式中介作用。

1. 对众创空间包容氛围进行概念界定，指出其是在众创空间开展创新创业活动中，创客所感知到的众创空间对其个性、创新

创业行为和创新创业决策等的包容程度。

进一步,明确众创空间包容氛围具有包容创客差异性、公平对待不同创客和营造宽容的创客成长环境三个特征。以往学者在对于众创空间提升创客创新绩效的研究中,多关注众创空间的项目运作支持和创新氛围对创客创新创业行为的影响。虽然已有学者提出众创空间具有开放性和包容性,但较少学者从组织氛围角度对众创空间的包容氛围进行界定和特征分析。对众创空间包容氛围的概念界定,为学者们提供了从组织氛围视角探究众创空间内部运营和治理机制的新思路,也有利于学者们深入探究众创空间对创客创新绩效的影响机制和调节机制,进而丰富众创空间的相关研究。

2. 众创空间包容氛围对创客创造力有显著的正向影响。

以往关于众创空间的研究多关注众创空间生态系统、众创空间赋能等方面,较少关注众创空间氛围对创客的影响,本研究则探究了众创空间所营造的开放、包容和公平的组织氛围对创客的创新创业绩效的影响。研究发现:创客感知到的众创空间的开放与包容程度越高,就越会采用新方法、新技术来进行创意实现,表现出较强的创造力。该研究结论同时也指出了众创空间不仅需要营造创新氛围,还要营造浓厚的包容氛围。本研究在一定程度上丰富了众创空间组织氛围的研究。

3. 创客适应感在众创空间包容氛围和创客创造力之间起到中介作用。

依据个人与组织环境匹配理论,众创空间积极营造开放、包容和公平的氛围,有利于提升创客与众创空间的匹配度,可以提升众创空间内创客的创新任务、人际和环境适应感,形成开展创意实现的驱动力,创客创造力进一步被激发。目前关于众创空间氛围对创客创新行为的研究中多是将创客创新能力、调节聚焦等作为中介和调节变量,较少谈及创客适应感的影响,而适应感对员工创造力的积极影响已被学者证实,但少有学者探究创客对众创空间的适应。本文验证了创客适应感对其创造力的影响,一定程度上拓展了组织适应感的适用情景。

4. 创客创新效能感对众创空间包容氛围和创客创造力之间起到中介作用。

众创空间的包容氛围可以较好地满足创客的情感性和功能性诉求,这将显著提升创客的创意,实现信心和信念,形成开展创新创业活动的驱动力,创客创造力进一步被激活。以往的研究普遍认可创新效能感对个体创造力的预测作用,但少有学者探析组织包容氛围对个体创新效能感的影响。本文不仅拓展了个体创新效能感的前置因素,还拓展了个体创新效能感的适应情景。

5. 创客适应感与创新效能感在众创空间包容氛围和创客创造力之间起到链式中介作用。

众创空间的包容氛围能够提升创客对众创空间的适应感,使得创客对创意实现有着较高的信心和信念,并进一步提升创客创造力。构建了创客适应感—创新自我效能感中介链,验证了其在众创空间包容氛围与创客创造力的中介作用,使得众创空间包容氛围对创客创造力的影响机制更为明晰,一定程度上丰富了组织包容氛围对个体创造力的内在影响机制研究。

(二) 政策建议与启示

1. 积极营造众创空间的包容氛围,激发创客创造力。

作为创新创业服务组织,众创空间为资源少而拥有无限创意的创客提供了必要的支持,众创空间的发展也由数量扩张向内涵式发展转变。在这一发展过程中,众创空间暴露出创新创业文化不成熟所导致的创客积极性不高的现象^[1]。而包容氛围在组织文化中又极其重要,可以有效激发创客创造力。对于众创空间包容氛围的营造可以从包容创客差异性、公平对待不同创客和积极营造宽容的创客成长环境三个角度展开,使众创空间具有高创客异质性、高组织公平感、宽容创客一时失败的包容型组织氛围。

2. 推动众创空间与创客协同发展，增强创客适应感。

依据复杂适应系统理论，众创空间与创客之间具有相互适应的过程，这就要求众创空间与创客需要协同式发展，以增加众创空间与创客之间的匹配度。在提升创客适应感方面，众创空间可以围绕环境适应、人际适应和任务适应三个维度展开，以便创客更为专注地将更多的激情和热情投入到创意实现的任务之中。

3. 全面提升创客的创新效能感，激发创客创新活力。

在众创空间文化建设中，注重发挥众创空间包容氛围对创客创新效能感的引领作用。这意味着，通过包容型众创空间氛围的营造，引导创客对创意实现充满信心，以积极乐观的态度对待创新创业，使创客具有较高的心理资本，对创意实现充满激情，从而激发创客创新活力。

参考文献：

- [1]薛俊义,战绍磊.双循环新发展格局下众创空间高质量可持续发展的动因与路径[J].学术论坛,2021,(2):84-92.
- [2]张玉利,白峰.基于耗散理论的众创空间演进与优化研究[J].科学学与科学技术管理,2017,(1):22-29.
- [3]裴蕾,王金杰.众创空间嵌入的多层次创新生态系统:概念模型与创新机制[J].科技进步与对策,2018,(6):1-6.
- [4]李燕萍,李洋.中国科技企业孵化器的地域集聚及影响因素研究[J].财经问题研究,2018,(12):52-59.
- [5]胡军燕,钟玲,修佳钰.众创空间集聚对区域创新能力的影响[J].统计与决策,2022,(8):174-178.
- [6]王兴元,朱强.众创空间支持对大学生创客团队创新绩效影响机制研究[J].科技进步与对策,2018,(14):128-134.
- [7]黄钟仪,刘瀚宇,苏伟琳,等.众创空间创新氛围一定能促进创客创新?个体-情境交互理论视角的实证研究[J].科学学与科学技术管理,2021,(8):97-115.
- [8]刘志迎,孙星雨,徐毅.众创空间创客创新自我效能感与创新行为关系研究——创新支持为二阶段调节变量[J].科学学与科学技术管理,2017,(8):144-154.
- [9]Schneider,B.,Reichers,A.E..On the Etiology of Climates[J].Personnel Psychology,1983,36(1):19-39.
- [10]Ely,R.J.,&Thomas,D.A..Cultural Diversity at Work:The Effects of Diversity Perspectives on Work Group Processes and Outcomes[J].Administrative Science Quarterly,2001,46(2):229-273.
- [11]Shore L.M.,Chung B.,Dean M.A.,et al.Diversity in Organizations:Where Are We Now and Where Are We Going?[J].Human Resource Management Review,2009,19(2),117-133.
- [12]陈洁,陈张,方阳春.包容型氛围对科技人才创新行为的影响[J].科研管理,2017,(S1):1-6.
- [13]Nishii L.H..The Benefits of Climate for Inclusion for Gender-diverse Group[J].Academy of Management

Journal, 2013, 56 (6) :1754-1774.

[14]张苏申,陈立新.包容型氛围对员工创新行为的影响——基于山西和内蒙古的数据调查[J].重庆工商大学学报(社会科学版),2021,(4):65-74.

[15]陈岩,陈忠卫,蒋兵.中庸思维能够提升创业团队决策效果吗?——行为整合的中介作用[J].科学决策,2017,(7):85-104.

[16]景保峰,周霞.包容研究前沿述评与展望[J].外国经济与管理,2017,(12):3-22.

[17]张高旗,孙秀丽,赵曙明.CEO 谦卑领导行为对组织双元性的影响研究——包容氛围的中介作用[J].当代财经,2020,(8):89-100.

[18]Brimhall K C,Mor Barak,Michlle E..The Critical Role of Workplace Inclusion in Fostering Innovation,Job Satisfaction,and Quality of Care in a Diverse Human Service Organization[J].Human Service Organizations Management Leadership&Governance,2018,42(5):474-492.

[19]柯江林,张继争,丁群.职场精神力视角下包容性氛围对多样化社区工作者的影响效应:一个跨层有调节的中介模型[J].公共管理评论,2022,(1):152-177.

[20]David J.G.D,Stephan A.B..Status Matters:The Symmetric Effects of Supervisor-subordinate Disability Incongruence and Climate for Inclusion[J].Academy of Management Journal,2016,59(1),44-64.

[21]陈驰茵,唐宁玉,张凯丽.工作场所包容感:概念、前因与作用机制[J].东华大学学报(自然科学版),2022,(1):103-109+117.

[22]Lizano,Leeanne E..Examining the Impact of Job Burnout on the Health and Well-Being of Human Service Workers:A Systematic Review and Synthesis[J].Human Service Organizations Management Leadership & Governance,2015,39(3):167-181.

[23]Jansen W.S.,Otten S.,Zoe K.I.et al.Inclusion:Conceptualization and Measurement[J].European Journal of Social Psychology,2014,44(4):370-385.

[24]Pearce J L,Randel A E..Expectations of Organizational Mmobility,Workplace Social Inclusion,and Employee Job Performance[J].Journal of Organizational Behavior,2004,25(1):81-98.

[25]杨皎平,张珺,孙珊.研发团队包容型人力资源管理实践对员工和谐型创新激情的影响研究[J].中国人力资源开发,2021,(8):21-36.

[26]许梅枝,张向前.包容型氛围:研究回顾与模型建构[J].中国人力资源开发,2018,(2):61-71.

[27]柴晨星,崔祥民.众创空间的研究热点及前沿演进——基于 CiteSpace 的可视化分析[J].科技管理研究,2021,(12):177-186.

-
- [28]宋宏,张璐.众创空间投入与区域科技创新发展关系实证研究[J].科技管理研究,2018,(12):15-21.
- [29]孙文静,袁燕军.基于生态位理论的众创空间发展模式研究——以北京市为例[J].科技管理研究,2017,(24):19-27.
- [30]王海花,李玉.政府补贴越多越有助于提升众创空间绩效吗——1902家国家备案众创空间的证据[J].上海管理科学,2021,(2):97-105.
- [31]卫武,赵璇.众创空间平台开放度对在孵企业商业模式创新的影响研究[J].软科学,2021,(8):128-133.
- [32]朱苏丽,原彤洁,龙立荣.差异化组织变革情境下如何让员工更有创造力——基于创造力交互理论的组态分析[J].科技进步与对策,2022,(2):1-9.
- [33]Woodman R W, Sawyer J E, Griffin R W.. Towards a Theory of Organizational Creativity[J]. Academy of Management Review, 1993, 18(2):293-321.
- [34]陈冲,余彩婷,张佳.从组织公平到创业团队创造力的双中介路径检验:基于社会惰性与团队效能视角[J].科技进步与对策,2021,(19):137-144.
- [35]于维娜,王占浩,张旭.越契合组织,越适应工作?人-组织价值观匹配对新员工早期组织适应的影响[J].中国人力资源开发,2019,(5):45-59+128.
- [36]周舜怡,苏中兴.基于补偿理论的外派员工职业生涯延迟满足对工作适应的影响研究[J].管理学报,2021,(10):1483-1493.
- [37]王娟茹,杨瑾.回任适应对回任人员创新行为的影响研究[J].科研管理,2019,(4):224-232.
- [38]Farmer S, MTierney P.. Creative Self-efficacy: Potential Antecedents and Relationship to Creative Performance[J]. The Academy of Management Journal, 2002, 45(6):137-1148.
- [39]师保国,李俊,王黎静,等.越敢创新,越可能创业:创新效能感对大学生创业倾向的预测作用[J].河南师范大学学报(哲学社会科学版),2017,(4):152-156.
- [40]杜璿,邱国栋.组织创新氛围对员工创新行为的影响——创新自我效能感和心理涉入的双重中介效应[J].财经论丛,2019,(4):92-103.
- [41]隋杨,陈云云,王辉.创新氛围、创新效能感与团队创新:团队领导的调节作用[J].心理学报,2012,(2):237-248.
- [42]杨晶照,杨东涛,赵顺娣,等.工作场所中员工创新的内驱力:员工创造力自我效能感[J].心理科学进展,2011,(9):1363-1370.