

面向组织创新的领导力理论与实证研究专栏介绍



主评嘉宾:陈国权,郭悦,张莉

全球经济一体化的加深促使企业间的竞争愈演愈烈,企业需要不断创新以提升竞争力,而掌握组织关键性资源的领导者对创新决策具有重要的导向作用。因此,当前商业环境对企业创新能力的要求本质上对领导力提出了更高的要求,领导行为、领导模式及其相关变量的研究对提升企业竞争力发挥着越来越重要的作用。在全球经济一体化的背景下,从领导行为角度提出企业创新发展的管理理论和人力资源策略,识别出领导力在实施企业创新措施中的促进性和抑制性因素,是提升中国企业创新能力和国际竞争力的重要研究议题。

许多学者为完善创新导向的领导力理论和实证研究做出了突出的贡献,但仍有许多重要的研究课题亟须解决。在激烈的市场竞争中,团队创新过程中领导力如何形成?领导风格对个体创新行为以及企业创新绩效的影响如何?组织创新中领导面临怎样的工作压力及其如何影响领导行为?领导的创新行为如何影响下属的行为?团队成员组织认同对群体创造力的影响如何?用户参与企业创新的行为与路径?工业4.0下企业领导力如何变革与创新?

新经济常态下,从领导行为与领导风格的角度提出塑造企业创新氛围与提升中国企业创新能力的策略,可以帮助中国企业提升国际竞争力,本专栏致力于在这个方向进行探索。

本期专栏刊载的6篇文章中,《领导-成员创新动机感染模型构建》一文运用社会认知理论,采用扎根理论研究方法,收集来自企业领导与成员16对配对访谈资料;借助Nvivo 8.0质性分析软件编码、提炼范畴并建立主范畴间关系结构,提炼出创新动机感染概念;分析领导-成员创新动机感染过程,找出线索信息和影响因素,构建领导与成员之间的创新动机感染模型。研究结果从新的角度丰富了动机和创新相关理论,在一定程度上扩展了对于领导-成员创新动机与创新关系的理解,丰富了对于动机动态过程的探索,发现了创新动机感染这一过程,也一定程度上丰富了认同理论的运用范围。

《研发团队共享领导力行为的产生和对创新绩效的作用:基于垂直领导力的影响》一文基于领导力行为理论,从微观层面研究共享领导力的产生及对创新绩效的作用。运用访谈和参与性观察对4个研发团队进行全生命周期数据收集,通过多案例研究



组织管理
Organizational
Management

方法探究共享领导力行为在团队不同发展阶段的形成过程,以及垂直领导力行为对该过程的影响;并区分创新绩效中的过程绩效、产品绩效和学习绩效,揭示共享领导力和垂直领导力在促进团队不同创新绩效过程中发挥的不同作用。该研究从微观层面解释了共享领导力和垂直领导力在促进创新绩效过程的替代和互补关系,完善了共享领导力的动态概念理论,为研发团队管理中依据团队不同阶段、依据不同类型的创新绩效需求发展不同的共享领导力行为提供理论支持。

《授权型领导与员工创新行为:结构正式化的调节作用》一文根据基于自我概念的理论,通过跨层次分析的方法,检验基于组织的自尊在授权型领导影响员工创新行为过程中的中介作用,以及结构正式化在此过程中的调节作用。利用问卷调查方法,收集来自60个团队的366对领导与员工匹配数据,对研究假设进行验证。研究结果表明,授权型领导对创新行为的激发需要以结构正式化为保障,启示管理者可以通过授权激发员工的创新行为,同时应注重提升结构正式化程度,以降低员工从事创新行为中的不确定性。

《领导权力分享对个体创意倡导的双刃剑效应研究》一文基于工作要求-资源模型,探讨领导权力分享对个体创意倡导的影响,提出领导权力分享对员工创意倡导同时存在增益效应和损耗效应,在二者之间构建非线性的理论模型,并进一步考察员工创新效能感在其中的调节作用。研究收集一家IT教育科技企业的62个团队共291名员工的问卷数据,检验领导权力分享对员工创意倡导的影响以及员工创新效能感的调节作用。研究从领导权力分享角度探讨创意倡导的前置因素,是对创新研究的一个有益

补充。并基于工作要求-资源模型分析领导权力分享的双刃剑效应,拓展了对领导力的影响的认识。从实践意义上,研究结论启示管理者在促进员工创意倡导时,不仅要警惕过度权力分享带来的消极影响,还要提高员工的创新效能感。

《CEO二元领导与企业创新导向的关系》一文基于信息处理理论和资源依赖理论,将CEO二元领导划分为相对授权维度和组合维度,探讨CEO二元领导对企业创新导向的作用;以企业类型为调节变量,研究在位企业和新创企业CEO二元领导行为作用的差异。通过对中国东部、中部和西部6个不同省份的企业进行问卷调查,收集126份有效样本,对研究假设进行实证检验。该研究考虑了二元领导相对授权维度和组合维度对创新导向的影响,丰富了二元领导与创新领域的研究;以企业类型为调节变量,将资源依赖理论引入二元领导的相关研究,丰富了二元领导的研究视角。CEO应根据企业类型调整领导行为,为战略领导力和管理实践提供新的见解。

《差异化变革型领导对员工创新行为的影响:资源转化视角》一文基于资源守恒理论和领导-成员交换理论,将环境动态性、环境竞争性、领导-成员交换引入差异化变革型领导与员工创新行为关系机制中,构建以领导-成员交易为中介、环境动态性和环境竞争性为调节的三维交互下有调节的中介模型,从资源视角揭示差异化变革型领导对员工创新行为影响的内在机制。研究采用结构方程模型,以25人以上的科技企业作为调研对象,收集32家科技企业人力与研发部门的58个团队配对样本进行实证。该研究厘清了复杂环境下差异化变革型领导者与其成员的资源传递机制,为解释中国本土文化提供了新的视角。

2019年组织管理专栏征稿

详见封三

创新导向的组织行为与人力资源管理

专栏主题:

本专栏主题包括但不限于:

- 领导行为对员工创造力的影响及作用机制
- 领导力在组织创新文化形成和提升中的作用
- 员工创造力水平与组织创新绩效相互作用机制
- 高管团队与企业创新绩效的关系
- 企业文化对组织内创新传播的影响
- 行动学习在企业创新导向文化氛围形成过程中的作用
- 领导创新决策的影响因素
- 多样性对创新过程和创新绩效的影响
- 团队决策过程与团队创新绩效
- 人力资源管理系统对企业创新文化形成的影响
- 高绩效工作系统对员工创造行为与企业创新绩效的影响
- 企业社会网络对创新绩效的影响
- 企业学习类型对创新绩效的影响
- 企业战略导向对员工创新行为与创新绩效的影响
- 创新导向的组织设计
- 企业社会责任与企业创新绩效的关系
- 生态网络下企业价值共创行为与影响因素
- 企业品牌社群的内部认同与信任机制
- 员工的未来自我认知对工作投入和工作绩效的影响
- 工业互联网情景下企业组织变革与创新