

企业创新变革中的领导力研究 专栏介绍



主评嘉宾: 贾良定, 顾琴轩, 张莉

在激烈的市场竞争环境中, 创新变革是实现企业生存和发展的必然选择。企业的创新变革需要实现组织与个体的同步激活, 领导力是影响此过程的重要因素之一。企业日益增长的创新需求, 本质上对领导力提出了更高的要求。为进一步满足企业创新发展的要求, 探究企业创新变革中的领导力对引导企业和个体创新行为并激发个体和组织创新绩效具有重大意义。

国内外学者为完善企业创新变革中的领导力研究做出了贡献, 但仍有许多重要的问题需要解决。在激烈的市场竞争中, 创业团队的共享领导如何影响企业的创新绩效? 领导者的自信对新产品开发绩效有何影响? 积极追随特质如何影响工作-家庭冲突, 仁慈领导发挥什么作用? 参与式领导如何提升创新绩效? 本专栏聚焦于面向组织创新的能力提升, 从领导力角度提出促进中国本土企业创新发展的人力资源管理策略和管理理论, 识别出领导力在推动企业创新变革过程中发挥作用的内在机制和边界条件, 以期为提升中国企业的创新能力和国际竞争力提供理论借鉴和指导策略。

本期专栏刊载的4篇文章中, 《创业团队共享领导对企业创新绩效的影响机制》基于高层梯队理论, 以输入-过程-输出为框架, 构建有调节的中介模型, 探讨创业团队共享领导对企业创新绩效的影响机制。以来自127个创业团队的434份数据为样本, 探索了整合关系在创业团队共享领导与企业创新绩效之间的中介作用, 以及CEO冒险倾向在其中的调节作用。研究结果丰富了新创企业情景下共享领导在组织层面的结果变量, 有助于深入了解共享领导对企业创新绩效的作用机制及边界条件, 对提升创业团队创新绩效具有一定的理论指导和实践意义。

《领导者过度自信与新产品开发绩效: 资源投入视角》基于有限理性假设和高阶梯队理论, 构建领导者过度自信与新产品开发绩效的理论概念模型, 从资源投入视角, 探讨领导者过度自信对企业新产品开发绩效的影响, 研究研发强度和二元学习对领导者过度自信与企业新产品开发绩效关系的中介作用。随机采用在上海和深圳证券交易所上市的213家中国高科技制造业企业2012年至2016年的相关数据, 采用多元回归分析对相关假设进行实证检验。



组织管理
Organizational
Management

研究结果进一步揭示了中国情景下领导者过度自信、研发强度、二元学习与企业新产品开发绩效之间的内在关联关系。该研究探讨了领导者过度自信影响新产品开发绩效的作用途径,有效拓展了作为个体层面的领导者行为对新产品开发的影响研究,丰富了创新管理研究领域有限理性因素的研究。研究结果证实了领导自信对创新型产品开发的促进作用。企业需要提高领导者自信水平,强化其积极影响,避免其消极影响,通过适当提高研发强度与推动二元学习的平衡,提升企业新产品开发绩效,为企业创新决策提供重要理论依据和实践指导。

《积极追随特质与工作-家庭冲突——被调节的中介模型》基于资源保存理论,探讨角色负荷在积极追随特质与工作-家庭冲突之间的中介作用,并分析仁慈型领导在这一过程中的调节作用。采用问卷调查方法,在两个时间点收集到4类行业的337份领导者与追随者的配对数据,运用Spss 24.0和Mplus 7.4统计分析工具进行数据分析,对研究假设进行验证。研究结果不仅深化了对积极追随特质和工作-家庭冲突相关研究的理解,而且明晰了积极追随特质对员工工作-家庭冲突的影响机制,拓展了积极追随特质的研究领域,凸显了仁慈型领导对员工工作和家庭的重要影响。研究结果厘清了积极追随特

质对员工工作与家庭传递机制的差异,为管理者全面认识员工积极追随特质的影响提供了理论指导和实践启示。

《参与式领导与创新绩效:一个被调节的双中介模型》基于社会认知理论,探讨参与式领导对创新绩效的作用机制。具体而言,建构了以角色宽度自我效能和心理安全感为中介、以发展型人力资源管理实践和差错管理气氛为调节的被调节的双中介模型,以揭示参与式领导对创新绩效的作用机理。研究收集了38家企业的692份员工数据和38份人力资源部部长数据,采取Mplus 7.0进行多层次分析。研究结果表明,发展型人力资源管理实践作为一种管理制度,能够开启并强化参与式领导的心理赋能功效;而差错管理气氛作为一种“软文化”,能够开启并强化参与式领导的心理安全功效。理论层面上,研究结果揭示了参与式领导如何以及何时能够促进员工创新绩效,丰富了学界对参与式领导与员工创新绩效之间复杂作用关系的认识。实践层面上,研究结果为企业提升创新绩效提供了管理启示,管理者可采用参与式管理策略,提升团队的差错管理氛围,并结合企业发展型人力资源管理实践,优化创新管理过程。

2021年组织管理专栏征稿

详见封三

疫情下的领导行为与组织管理

专栏主题:

本专栏主题包括但不限于:

- 高管团队行为及构成对组织发展的影响
- 领导力对组织、团队、员工韧性的影响及作用机制
- 企业CEO领导风格与组织管理
- 责任型领导的概念、内涵和测量
- 责任型领导对企业、团队和员工疫情应对策略的影响
- 领导心理韧性对员工心理韧性的涓滴作用
- 在疫情下不同领导风格的转型和演化以及对组织发展的影响
- 领导人格和领导行为与团队创新
- 在疫情期间领导面临的工作压力对领导行为和团队氛围的影响
- 领导力和追随力对团队绩效的影响机制
- 团队中领导行为对员工心理健康的影响
- 疫情期间员工的工作压力对心理健康的影响
- 员工工作压力对角色内行为和角色外行为的影响
- 团队社会网络结构对员工职业发展的影响
- 疫情期间远程办公对企业、团队和员工的影响
- 疫情期间领导力应对远程办公的挑战和作用机制