

数字经济时代的领导力与 组织创新专栏介绍



主评嘉宾：张志学，管延军，田也壮，张莉



组织管理 *Organizational Management*

互联网技术的加速迭代使数字经济迈入高质量发展的新阶段，加速数字化转型成为全球企业面临的关键任务。面对数字经济时代带来的机遇和挑战，对领导力提出更高的要求。企业管理者需要充分发挥领导决策职能，引领企业优化和转变发展战略。为进一步满足企业创新和可持续发展的需要，研究和探讨企业在数字经济时代背景下的领导力和管理问题，对增强企业和员工韧性、实现组织和个体的创新与可持续发展具有重大意义。

当前国内外学者为探究企业在数字经济时代背景下的领导力和管理问题做出了突出贡献，但仍存在许多重要的问题需要解决，特别是数字经济时代中坚韧型领导与员工韧性的内涵及其影响，以及信息技术压力和同事创新压力对员工心理状态和行为的影响。在数字经济时代，从领导力和组织管理的角度提出促进企业适应数字化转型的组织管理理论和人力资源管理策略，可以帮助中国企业提升组织韧性、创新能力和国际竞争力，本专栏致力于在这个方向进行探索。

本期专栏刊载的4篇文章中，《同事创造力对员工越轨创新的影响：基于创新同侪压力的视角》一文结合社会信息加工理论和社会规范视角，提出同事创造力对员工的越轨创新产生曲线效应的影响，以及创新同侪压力在上述关系中的中介效应；此外，考察员工的面子取向作为创新同侪压力对员工后续越轨创新的激发作用，以及同事创造力通过创新同侪压力激发员工越轨创新这一间接关系的边界条件。通过问卷调查方法，在两个时间点上收集259对领导与员工的配对数据，运用Spss 26.0和Mplus 8.0进行回归分析。研究结果揭示了同事创造力激发员工后续越轨创新，以及创新同侪压力和员工面子取向在这一关系中的重要作用；基于社会信息加工理论，从工作场所的第三方视角拓展了越轨创新的前置因素，也丰富了对个体创造力影响后果的认识，为管

理者更好地认识团队中同事的作用以及如何管理越轨创新提供实践参考。

员工韧性是近年来组织管理学界日益关注的研究话题。《基于工会关怀视角的员工韧性——一个被调节的双中介模型》一文基于资源车队通道效应,构建以类亲情交换关系和情绪能量为中介、以环境不确定性为调节的被调节的双中介模型,以揭示工会关怀对员工韧性的作用机理。利用问卷调查方法,收集395份企业工会成员数据和43份人力资源部门管理者或工会工作人员数据,采用验证性因子分析、层级回归分析和bootstrap法对模型进行实证检验。该研究从工会与员工之间关系角度切入,厘清环境不确定性下工会关怀与员工韧性之间的资源通道机制,为工会关怀与员工韧性的关系做出适应不同情景变化的解释,为企业高质量发展以及构建和谐劳动关系提供实现路径。

《信息技术压力与员工幸福感:来自周记经验取样法的证据》一文基于资源保存理论和工作-家庭资源模型,将信息技术压力解构细分为工作场域的信息技术过载和家庭场域的工作相关手机应用,通过构建理论模型,探究信息技术过载与工作相关手机应用对员工工作满意度和家庭满意度的影响机理。该研究由两个子研究构成,分别采用周记经验

取样法收集来自116名员工的1111份问卷(研究1)和73名员工的714份数据(研究2)。该文通过多层次回归分析和多层次路径分析,对相关研究假设进行验证。研究结果建议管理者在积极使用信息技术提高员工工作效率的同时,也要关注信息技术给员工带来的工作压力,并通过赋予员工工作自主权和鼓励员工提升家庭自主权两种方式,预防信息技术压力对员工幸福感的负面影响。

《坚韧型领导:多维度结构、测量与组织韧性影响验证》一文关注在数字经济时代发挥重要作用的坚韧型领导,该领导类型是组织环境不确定性加剧以及组织如何从逆境中尽快恢复背景下的新领导模式。基于扎根理论方法开发出以韧性特质、韧性认知和韧性行为为中心范畴的坚韧型领导概念模型,以探索性因子分析验证了这3个维度的内容效度,开发出包含14个题项的坚韧型领导专用行为量表。基于动态能力理论和资源基础理论,探讨坚韧型领导对组织韧性的作用机制,构建以战略敏捷性和资源编排为中介、以环境不确定性为调节的双中介模型。该研究不仅拓宽了坚韧型领导未来的研究空间,更通过实证模型的检验彰显了坚韧型领导在战略层面的重要作用。

2024年组织管理专栏征稿

详见封三

变革时代组织激励的多元化

本专栏议题包括但不限于:

- 危机和不确定环境下组织对员工的激励
- 企业管理者的激励策略及其影响
- 科研人员和高质量人才的激励机制
- 国有企业激励约束机制的变革和影响
- 组织激励变革对组织、团队和个体的影响
- 动态视角下组织薪酬激励的有效性和影响
- 组织奖励和惩罚的相互作用及其影响
- 即时激励与延迟激励的效应研究