

本土化的组织变革与创新 专栏介绍



主评嘉宾:陆昌勤,梁建,张莉

作为世界第二大经济体,中国的管理研究已经成为全球学术界关注的重要研究领域。特别是在21世纪,中国社会正经历根本性的变革,中国的经济发展也呈现新形态,大量新产品、新行业和新产业的出现对中国企业提出了更高的要求。为了应对这些变革和新的经济形态,中国企业应转变原有运行模式,深化组织变革,加快组织创新。因此,中国本土化的组织变革与创新是当前组织管理领域的重要研究议题。

许多学者为中国的组织变革与创新研究做出了突出贡献,但仍有很多重要的研究课题亟须解决。特别是在经济发展新常态的背景下,组织变革与创新是必然的趋势,会对现有的组织运营模式造成冲击,影响利益相关者的需求。那么,组织管理者应该如何协调各方利益和冲突,确保新制度和新方法的顺利运行;在组织变革过程中,组织管理者和员工会面临哪些工作压力,压力又会通过怎样的机制影响员工甚至组织的创造力和创新水平;领导的哪些行为可以有效激发员工参与组织创新的动机。对这些问题的探索有助于推动中国本土化组织管理的研究,提升本土企业的创新水平。

新常态下,从人才管理和团队建设方面提出创新发展的中国本土化管理思维和人力资源策略,可以帮助中国企业提升竞争力和实施组织变革。本专栏致力于在这个方向的探索。

本期专栏刊载的6篇文章中,《心理契约破裂与破坏性建言行为:自我损耗的视角》基于自我控制的资源模型,以自我损耗为中介变量,以内部人身份感知为调节变量,检验心理契约破裂对员工破坏性建言行为的作用机制和边界条件。以湖北、河南、广东和山东的20多家企业80个部门的207名员工及其领导的配对数据为样本,对研究假设进行验证。研究结果厘清了心理契约破裂与破坏性建言之间的关系,验证了自我损耗在这一过程中的中介作用。不仅证实了心理契约破裂会造成员工自我损耗状态并引发员工的失控行为,更丰富了已有单一视角下对心理契约破裂作用效果的研究。而在内部人身份感知的调节下,团队内成员身份会弱化两者之间的正相关关系。研究结论对组织管理者提供了一定的启示。



组织管理
Organizational
Management

《中国文化背景下谦逊型领导的结构和测量》在已有理论和实证研究的基础上,阐述谦逊型领导理论的发展过程,并采用严谨的科学程序开发了中国文化背景下的谦逊型领导测量量表。该研究开发的谦逊型领导测量量表包含平易近人、欣赏他人、正确自我认知和开门纳谏4个维度14个题项,该量表具有良好的信度和效度。该研究开发的量表展现了中国文化背景下谦逊型领导的独特性,更好地满足了管理研究回归管理实践的需求。此量表为未来谦逊型领导的实证研究做了工具上的铺垫,也为中国的谦逊型领导研究带来启示,促进其进一步的研究和发展。

《董事会人力资本及其异质性与公司绩效》在已有研究的基础上,依据中国国情和上市公司具体情况,选择学历水平和海外经历作为董事会人力资本考察指标,探讨董事会人力资本均值对公司绩效的影响机制及其边界条件,并进一步研究董事会成员海外经历对董事会成员学历水平与公司绩效之间的调节作用。将2009年至2015年沪、深A股主板和中小板上市公司作为研究样本,研究结论丰富了董事会组织行为的研究,提出董事会人力资本对公司绩效作用的边界条件,完善了董事会治理结构的标准,揭示了中国上市公司董事会在专业化的基础上提升国际化水平这一必然趋势。该研究对上市公司加强董事会人才队伍建设、优化治理层人力资本水平、实现更高绩效目标具有重要参考价值。

《差序式领导与员工亲组织非伦理行为:圈内人和圈外人视角》基于社会交换理论、社会认同理论和社会认知理论,从圈内人和圈外人视角出发,探讨中国组织文化情景下差序式领导对员工亲组织非伦理

行为的影响以及领导组织代表性和员工集体主义倾向的调节作用。以长三角地区14家本土企业作为研究样本进行实证检验,研究结果丰富了领导对员工亲组织非伦理行为的影响研究,是对本土组织管理研究的有益补充;为深入理解圈内人和圈外人的认知过程及差异提供了经验证据,并对已有研究视角进行有益整合;提出并验证了领导组织代表性和员工集体主义倾向的调节作用,补充了员工亲组织非伦理行为产生的边界条件。

《组织创新氛围、工作动机对员工创新行为的影响》基于自我决定理论和个人-组织匹配理论,同时引入内在动机和外在工作动机作为中介变量,构建了组织创新氛围对员工创新行为影响的跨层次中介模型。通过调查50家企业员工的数据,揭示了内在动机和外在工作动机在组织创新氛围对员工创新行为影响中的作用路径,丰富了组织创新氛围、工作动机、员工创新行为三者关系的理论研究,而且对组织管理实践有一定的启示作用。

《SOR视角下组织学习对组织创新绩效的影响》基于SOR理论,将组织承诺、组织情绪能力、环境竞争性引入组织学习刺激与创新绩效反应关系机制中,构建了以组织承诺为中介变量,以组织情绪能力和环境竞争性为调节变量的有调节的中介模型,从认同认知视角揭示组织学习对创新的内在机制。收到407家中国科技创新企业多源调研数据进行实证,研究结果拓展了SOR理论框架和研究内容,厘清了组织学习-创新绩效路径的内外部影响因素作用机制;将组织情绪动态性扩展至创新管理研究领域,为未来竞争环境下科技创新企业情绪层面组织能力和组织层面情绪理论研究拓宽了思路。

2018年组织管理专栏征稿

详见封三

面向组织创新的领导力理论与实证研究

专栏主题:

本专栏主题包括但不限于:

- 中国本土化领导力理论研究
- 领导力在团队创新能力提升中的作用
- 员工创新行为的负面效应及缓解因素研究
- 领导创新行为对下属行为的影响和作用机制
- 高管团队与企业创新绩效的关系
- “互联网+”情景下企业社群领导力及组织创新
- 用户参与创新的行为和路径
- 领导行为对员工创造力的影响和作用机制
- 创新团队中有效领导力的形成机理
- 组织创新中领导面临的工作压力和影响效果研究
- 企业CEO领导风格与创新绩效
- 成员组织认同对群体创造力的影响
- 工业4.0下的领导力变革与创新