

# 领导行为、创新与变革

## ——基于多层次模型的实证检验

LINGDAOXINGWEI CHUANGXIN YU BIANGE  
Jiyu Duocengci Moxing De Shizheng Jianyan

冯彩玲◎著

中国社会科学出版社

# 领导行为、创新与变革

## ——基于多层次模型的实证检验

LINGDAOXINGWEI CHUANGXIN YU BIANGE  
Jiyu Duocengci Moxing De Shizheng Jianyan

冯彩玲◎著

中国社会科学出版社

## 图书在版编目 (CIP) 数据

领导行为、创新与变革：基于多层次模型的实证检验/  
冯彩玲著. —北京：中国社会科学出版社，2013. 12

ISBN 978 - 7 - 5161 - 3789 - 5

I. ①领… II. ①冯… III. ①企业领导学—研究 IV.  
①F272. 91

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 302620 号

---

出 版 人 赵剑英

责任编辑 卢小生

特约编辑 李舒亚

责任校对 李 莉

责任印制 李 建

---

出 版

社 址

网 址

发 行 部

门 市 部

经 销

中国社会科学出版社

北京鼓楼西大街甲 158 号 (邮编 100720)

<http://www.csspw.cn>

中文域名：中国社科网 010 - 64070619

010 - 84083635

010 - 84029450

新华书店及其他书店

---

印 刷

装 订

版 次

印 次

北京市大兴区新魏印刷厂

廊坊市广阳区广增装订厂

2013 年 12 月第 1 版

2013 年 12 月第 1 次印刷

---

开 本

印 张

插 页

字 数

定 价

710 × 1000 1/16

10

2

178 千字

35.00 元

---

凡购买中国社会科学出版社图书，如有质量问题请与本社发行部联系调换

电话：010 - 64009791

版权所有 侵权必究

山东省优秀中青年科学家科研奖励基金计划（BS 2013SF012）、山东省社科规划项目（13DGLJ02）、鲁东大学人才引进项目（WY2013013）和山东省女性人力资源开发与管理研究基地开放基金项目（ZD201201）资助

## 序 言

现在放在大家面前的《领导行为、创新与变革——基于多层次模型的实证检验》是冯彩玲博士在中国人民大学劳动人事学院博士学位论文基础上完成的。我因为曾经指导过她的硕士学位研究，正好她在人民大学学习期间，我也在中国人民大学心理学系兼任博士生导师，相对了解一些她的研究情况，所以，欣然应允拜读此书。阅读后，感觉该书的选题、采用的研究方法和获得的研究结果都是可信的，具有重要的理论价值和应用价值。

中国企业已经经历了近三十年的改革开放，而企业领导者的领导风格及其决策的正确性，对于引领企业成功转型，适应市场机制和规则；具有重要的意义。对于企业家而言，领导者如何更好地引领变革，如何去激活组织适应变化的环境，并取得变革成功，是转型背景下中国企业取得核心竞争优势的关键。可以认为，组织变革已经逐渐成为企业发展战略的重要议题，随着我国经济的快速发展和环境不确定性的日益增加，对于组织变革的领导行为有效性要求也会不断增加。

一份来自全球企业的调查也表明，仅有1/3的组织变革是成功的，约有50%的企业并购没有成功。其他研究者也报告变革失败率为1/3—2/3，甚至高达80%—90%。这些结果在一定程度归因于缺乏有效的领导行为。组织变革之所以没有达到预期的结果，甚至经常失败或者情况变得更糟糕，其影响因素还需要进行更为深层次的研究。

正是基于这样的思考，冯彩玲博士在前人研究的基础上，提出了领导行为、创新与变革的概念模型，并且围绕组织中的领导、创新、变革等问题进行了深入的实证研究，其结果不仅对于拓展和发展领导理论与组织变革理论具有重要的意义，而且对于指导企业变革实践中的领导风格演变也具有一定的借鉴意义。

建议大家来阅读此书，相信这本书不仅能够帮助正在进行组织变革的

企业领导者拓展思路，加深对领导与变革战略价值的理解，也有助于改进企业的变革管理工作。也希望大家对本书的不足提出修改意见，以便作者再版时改进。2013年即将过去，预祝各位读者和本书作者在新的一年里取得更大的成绩，我们共同为中华民族的伟大复兴和人力资源开发作出贡献！

A handwritten signature in black ink, appearing to read '时谦' (Shi Qian), with a stylized flourish at the end.

中国科学院大学管理学院  
中国人民大学心理学系  
2013年12月27日北京

# 目 录

|                  |    |
|------------------|----|
| 第一章 引言           | 1  |
| 第一节 研究背景与问题      | 1  |
| 一 研究背景           | 1  |
| 二 研究问题           | 4  |
| 第二节 研究目的与意义      | 4  |
| 一 研究目的           | 4  |
| 二 研究意义           | 5  |
| 第二章 文献综述         | 8  |
| 第一节 领导理论文献综述     | 8  |
| 一 领导权变理论         | 9  |
| 二 变革型领导理论        | 11 |
| 三 交易型领导理论        | 22 |
| 四 变革型领导和交易型领导的关系 | 24 |
| 第二节 组织创新气氛文献综述   | 24 |
| 一 组织创新气氛的概念      | 24 |
| 二 组织创新气氛的影响因素    | 26 |
| 三 组织创新气氛的影响效果    | 26 |
| 第三节 组织变革研究综述     | 27 |
| 一 组织变革的概念        | 27 |
| 二 组织变革的类型和内容     | 29 |
| 三 组织变革的理论模型      | 31 |
| 四 组织变革成败的影响因素    | 32 |
| 五 组织变革的影响效果      | 34 |

|     |                           |    |
|-----|---------------------------|----|
| 第四节 | 企业家导向文献综述 .....           | 36 |
| 一   | 企业家导向的概念 .....            | 36 |
| 二   | 企业家导向的结构和测量 .....         | 37 |
| 第五节 | 领导效能文献综述 .....            | 38 |
| 一   | 任务绩效 .....                | 38 |
| 二   | 工作投入 .....                | 39 |
| 三   | 员工创新行为 .....              | 40 |
| 第三章 | 总体研究设计 .....              | 42 |
| 第一节 | 研究内容 .....                | 42 |
| 一   | 总体目标 .....                | 42 |
| 二   | 理论框架 .....                | 42 |
| 三   | 总体思路 .....                | 43 |
| 四   | 主要内容 .....                | 44 |
| 第二节 | 研究方法 .....                | 44 |
| 一   | 研究样本 .....                | 44 |
| 二   | 研究程序 .....                | 45 |
| 三   | 统计方法 .....                | 46 |
| 第四章 | 个体层领导行为对领导效能的影响与比较 .....  | 47 |
| 第一节 | 研究目的与假设 .....             | 47 |
| 一   | 研究目的 .....                | 47 |
| 二   | 研究假设 .....                | 47 |
| 第二节 | 研究方法与程序 .....             | 51 |
| 一   | 被试与取样程序 .....             | 51 |
| 二   | 研究工具 .....                | 52 |
| 三   | 统计方法 .....                | 54 |
| 第三节 | 研究结果 .....                | 54 |
| 一   | 各问卷的因素分析结果 .....          | 54 |
| 二   | 变量区分效度验证性因素分析 .....       | 56 |
| 三   | 研究变量的描述统计 .....           | 57 |
| 四   | 个体层领导行为对领导效能的层次回归分析 ..... | 58 |



|                                                         |           |
|---------------------------------------------------------|-----------|
| 五 领导行为对领导效能的影响差异比较 .....                                | 59        |
| 第四节 讨论与分析 .....                                         | 62        |
| 本章小结 .....                                              | 64        |
| <b>第五章 领导行为、组织创新气氛与领导效能的跨层面关系 .....</b>                 | <b>65</b> |
| 第一节 研究目的与假设 .....                                       | 65        |
| 一 研究目的 .....                                            | 65        |
| 二 研究假设 .....                                            | 65        |
| 第二节 研究方法 with 程序 .....                                  | 69        |
| 一 被试与取样程序 .....                                         | 69        |
| 二 研究工具 .....                                            | 70        |
| 三 统计方法 .....                                            | 72        |
| 第三节 研究结果 .....                                          | 72        |
| 一 各问卷的因素分析结果 .....                                      | 72        |
| 二 同源方法偏差检验和变量的区分效度检验 .....                              | 75        |
| 三 聚合检验 .....                                            | 76        |
| 四 研究变量的描述统计 .....                                       | 77        |
| 五 变革/交易型领导行为对组织创新气氛的层次<br>回归分析结果 .....                  | 78        |
| 六 组织创新气氛在变革/交易型领导行为和领导效能<br>之间的跨层次中介作用分析结果 .....        | 78        |
| 第四节 讨论与分析 .....                                         | 83        |
| 本章小结 .....                                              | 84        |
| <b>第六章 组织变革情境下领导行为对领导效能的跨层面影响</b><br>——企业家导向的调节作用 ..... | <b>85</b> |
| 第一节 研究目的与假设 .....                                       | 85        |
| 一 研究目的 .....                                            | 85        |
| 二 研究假设 .....                                            | 85        |
| 第二节 研究方法 with 程序 .....                                  | 89        |
| 一 被试与取样程序 .....                                         | 89        |
| 二 研究工具 .....                                            | 90        |

---

---

|                               |         |
|-------------------------------|---------|
| 三    统计方法 .....               | 91      |
| 第三节  研究结果 .....               | 91      |
| 一    各问卷的因素分析结果 .....         | 91      |
| 二    同源方法偏差检验和变量的区分效度检验 ..... | 94      |
| 三    聚合检验 .....               | 94      |
| 四    研究变量的描述统计 .....          | 95      |
| 第四节  讨论与分析 .....              | 108     |
| 本章小结 .....                    | 111     |
| <br>第七章  结论与展望 .....          | <br>113 |
| 一    研究结论 .....               | 113     |
| 二    关键创新点 .....              | 114     |
| 三    管理启示 .....               | 114     |
| 四    不足与展望 .....              | 116     |
| <br>参考文献 .....                | <br>117 |
| <br>附录 .....                  | <br>145 |
| <br>后记 .....                  | <br>149 |

# 图 目 录

|       |                                        |     |
|-------|----------------------------------------|-----|
| 图 2-1 | 有关领导研究各变量之间的因果关系 .....                 | 9   |
| 图 2-2 | 尤克尔的多重连接理论 .....                       | 10  |
| 图 3-1 | 本书的概念框架 .....                          | 43  |
| 图 3-2 | 本书的总体思路 .....                          | 43  |
| 图 6-1 | 组织变革模式问卷的验证性因素分析 .....                 | 93  |
| 图 6-2 | 激进式变革在变革型领导和员工创新行为之间的跨<br>层次调节作用 ..... | 100 |
| 图 6-3 | 激进式变革在交易型领导和员工创新行为之间的跨<br>层次调节作用 ..... | 102 |
| 图 6-4 | 企业家导向在变革型领导和工作投入之间的跨层次<br>调节作用 .....   | 103 |
| 图 6-5 | 企业家导向在交易型领导和工作投入之间的跨层次<br>调节作用 .....   | 105 |
| 图 6-6 | 企业家导向在变革型领导和员工创新行为之间的跨<br>层次调节作用 ..... | 107 |
| 图 6-7 | 企业家导向在交易型领导和员工创新行为之间的跨<br>层次调节作用 ..... | 108 |

## 表 目 录

|        |                                         |    |
|--------|-----------------------------------------|----|
| 表 2-1  | 国内外研究者对变革型领导的定义 .....                   | 11 |
| 表 2-2  | 国内外研究者对变革型领导的结构 .....                   | 13 |
| 表 2-3  | 2001—2010 年中国变革型领导期刊和论文数量一览 .....       | 15 |
| 表 2-4  | 中国近十年变革型领导实证论文的研究层面、变量<br>类型和研究视角 ..... | 16 |
| 表 2-5  | 17 种刊物中介变量与调节变量(变革型领导作为自变量) .....       | 18 |
| 表 2-6  | 国内外学者对交易型领导的定义 .....                    | 22 |
| 表 2-7  | 国内外学者对交易型领导的结构汇总 .....                  | 23 |
| 表 2-8  | 国内外组织创新气氛的定义 .....                      | 25 |
| 表 2-9  | 组织变革定义汇总 .....                          | 28 |
| 表 2-10 | 组织变革的理论模型 .....                         | 31 |
| 表 2-11 | 企业家导向的概念 .....                          | 36 |
| 表 2-12 | 企业家导向结构 .....                           | 37 |
| 表 4-1  | 样本信息一览 .....                            | 51 |
| 表 4-2  | 变革型领导问卷和交易型领导问卷的验证性因素分析<br>结果 .....     | 54 |
| 表 4-3  | 工作投入问卷的验证性因素分析结果 .....                  | 55 |
| 表 4-4  | 任务绩效问卷的因素分析结果 .....                     | 55 |
| 表 4-5  | 员工创新行为问卷的因素分析结果 .....                   | 56 |
| 表 4-6  | 变量区分效度验证性因素分析结果 .....                   | 56 |
| 表 4-7  | 研究变量的平均数、标准差、相关系数、信度和效度 .....           | 57 |
| 表 4-8  | 变革型领导对领导效能的层次回归分析结果 .....               | 58 |
| 表 4-9  | 交易型领导对领导效能的层次回归分析结果 .....               | 59 |
| 表 4-10 | 变革型领导和交易型领导对任务绩效的影响差异比较 .....           | 60 |
| 表 4-11 | 变革型领导和交易型领导对工作投入的影响差异比较 .....           | 61 |

|        |                                       |    |
|--------|---------------------------------------|----|
| 表 4-12 | 变革型领导和交易型领导对员工创新行为的影响差异比较 .....       | 62 |
| 表 5-1  | 样本信息一览 .....                          | 70 |
| 表 5-2  | 变革型领导问卷和交易型领导问卷的验证性因素分析结果 .....       | 73 |
| 表 5-3  | 组织创新气氛问卷的验证性因素分析结果 .....              | 73 |
| 表 5-4  | 任务绩效问卷的因素分析结果 .....                   | 74 |
| 表 5-5  | 员工创新行为问卷的因素分析结果 .....                 | 74 |
| 表 5-6  | 同源偏差检验和区分效度检验结果 .....                 | 76 |
| 表 5-7  | 组织创新气氛、变革型领导和交易型领导的聚合检验结果 .....       | 77 |
| 表 5-8  | 组织层面和个体层面研究变量的描述统计、相关系数和信度 .....      | 77 |
| 表 5-9  | 变革/交易型领导行为对组织创新气氛的回归分析结果 .....        | 78 |
| 表 5-10 | 组织创新气氛在变革型领导和任务绩效之间的跨层次中介作用分析结果 ..... | 79 |
| 表 5-11 | 交易型领导、组织创新气氛和任务绩效的跨层次中介作用分析结果 .....   | 80 |
| 表 5-12 | 变革型领导、组织创新气氛和工作投入的跨层次中介作用分析结果 .....   | 80 |
| 表 5-13 | 交易型领导、组织创新气氛和工作投入的跨层次中介作用分析结果 .....   | 81 |
| 表 5-14 | 变革型领导、组织创新气氛和员工创新行为的跨层次中介作用分析结果 ..... | 82 |
| 表 5-15 | 交易型领导、组织创新气氛和员工创新气氛的跨层次中介作用分析结果 ..... | 82 |
| 表 6-1  | 组织变革模式问卷的探索性因子分析 .....                | 92 |
| 表 6-2  | 组织变革模式问卷的验证性因素分析结果 .....              | 93 |
| 表 6-3  | 企业家导向问卷的验证性因素分析结果 .....               | 93 |
| 表 6-4  | 同源偏差检验和区分效度检验结果 .....                 | 94 |
| 表 6-5  | 个体层面和组织层面变量的描述统计、相关系数和信度 .....        | 95 |
| 表 6-6  | 个体层面的变革/交易型领导行为对领导效能的 HLM             |    |

---

|                                                     |     |
|-----------------------------------------------------|-----|
| 分析结果 .....                                          | 96  |
| 表 6-7 组织变革在变革型领导与工作投入之间的调节作用<br>HLM 分析结果 .....      | 97  |
| 表 6-8 组织变革在交易型领导与工作投入之间的调节作用<br>HLM 分析结果 .....      | 98  |
| 表 6-9 组织变革在变革型领导与员工创新行为之间的调节<br>作用 HLM 分析结果 .....   | 99  |
| 表 6-10 组织变革在交易型领导与员工创新行为之间的调节<br>作用 HLM 分析结果 .....  | 101 |
| 表 6-11 企业家导向在变革型领导与工作投入之间的调节<br>作用 HLM 分析结果 .....   | 102 |
| 表 6-12 企业家导向在交易型领导与工作投入之间的调节<br>作用 HLM 分析结果 .....   | 104 |
| 表 6-13 企业家导向在变革型领导与员工创新行为之间的<br>调节作用 HLM 分析结果 ..... | 105 |
| 表 6-14 企业家导向在交易型领导与员工创新行为之间的<br>调节作用 HLM 分析结果 ..... | 107 |

# 第一章 引言

## 第一节 研究背景与问题

### 一 研究背景

1978 年是中国的“改革开放元年”，是新中国变革道路上的历史分水岭（金碚，2009），自此之后，改革与开放一直成为推动我国社会由计划经济向市场经济转变、由农业社会向工业社会转变的两大根本和交互作用力量，特别是 2001 年加入世界贸易组织更使中国的改革开放步入了一个新的历史阶段（王梦奎，2002）。中国的改革开放为组织的变革、创新和发展提供了肥沃的土壤和契机，为适应外部环境的变化，各类组织如企业、政府、学校等，在改革开放浪潮的冲击下也逐步实施变革和创新，其中变革最强烈的组织是企业。企业变革逐步成为中国改革过程中最引人注目的方面（Broadman，1999），它成为我国社会经济转型背景下改革开放的主角，更决定了我国经济体制改革的成败。

我国的“双转型”背景使得企业面临的竞争环境越来越复杂和不确定，许多企业为了适应内外部环境变化，并在激烈的竞争中赢得一席之地，不得不在经营战略和运作模式上做出重大变革和创新，如战略调整、结构再造、文化重塑等，而领导则成为组织不断创新、变革以及持续发展的关键因素。随着西方管理理论和实践经验对中国组织管理模式影响的日益增加（徐淑英等，2004），许多学者已经意识到变革型领导和交易型领导是导致变革问题的根本原因（Higgs and Rowland，2005），领导在企业变革中的重要性得到越来越多的关注（Schruijer and Vansina，1999）。中国企业历经了改革开放三十年的重大变革，虽然不同企业有着不同的领导风格，但是，有的企业在领导的正确引领下，能够采取有效的变革策略，

引领企业成功转型，并迅速适应市场机制和规则；也有的企业面对变革举步维艰。如何更快更好地领导变革以启动组织适应变化的环境并取得变革成功，是“双转型”背景下组织取得核心竞争优势的关键，正如尤克尔（Yukl, 2002）所言，“领导变革是最重要和最困难的领导责任之一。领导变革是领导的本质，其他任何事情都是次要的。我们需要有效的领导者来启动组织，使其适应不断变化的环境”。

中国的变革型领导和交易型领导也是应时代变革背景产生的，它们注重组织的稳定和发展，希望通过领导的作用增强组织稳定性和适应性，使组织在内部稳定和外部竞争的情况下实现战略目标并得到健康永续发展。目前，国内几乎所有有关变革型领导和交易型领导的研究都受到了伯恩斯（Burns, 1978）和巴斯（Bass, 1985）的变革型领导理论和交易型领导理论的影响。伯恩斯（1978）在 *Leadership* 一书中首次提出这两个理论，在他看来，领导是领导者通过与下属的相互影响，改造组织原来的文化、价值观、行为等，通过激发下属的智慧，激励下属的内部动机，推动组织变革，从而提高领导效能的过程。这一过程不仅提升了领导者与下属的工作动机与合作道德，也促进了组织的变革与创新。而交易型领导则主要是通过理性与经济手段对下属进行控制，运用奖励和惩罚的方式影响下属（Bass, 1985）。两者相辅相成，同一个领导者可以在不同的情境下灵活运用这两种领导风格（Howell and Avolio, 1993）。后来，巴斯（Bass, 1985）才正式提出这两种理论。1992年，我国卢盛忠、余凯成等首次将“transformational leadership”和“transactional leadership”引入中国，并分别译为“改造型领导”和“交易型领导”。之后，中国的变革型领导和交易型领导在改革开放的风雨洗礼中又历经十年左右的沉积，即进入21世纪以后，关于它们的有效性研究才如雨后春笋般层出不穷。

组织变革与组织发展的成功较多依赖领导行为的效能，有效的领导者也与组织变革密切相关。组织变革是提高个人绩效和员工工作投入的重要途径，是实现创新的重要管理实践活动（Tidd, Bessant and Pavit, 2008）。组织变革是通过各种影响改变组织成员的行为，通过对内部资源重新整合，营造一个创新的氛围来推动变革（Burns, 2004）。组织变革在内容上有技术与流程变革、产品与服务变革、战略与结构变革、组织文化变革，在形式上有激进式变革和渐进式变革（王辉, 2008）。而组织变革的内容和形式则构成了组织变革的强弱程度。渐进式变革通过不断调整和小幅度



变革，以适应环境变化的需要；而激进式变革则是迅速的、激烈的、大幅度的、全面的变革，变革过程较快，是组织应对难以预测的、不确定环境的变革形式（Miller, 1982）。无论是渐进式变革还是激进式变革，它们对于提高组织效能都起着不同的作用（Infusino, 1998；Abrahamson, 2000）。

变革关系到组织的生存、发展和核心竞争力的提升，因此领导者如何引领变革的成功非常重要。变革型领导通过创建良好的组织气氛，如创新气氛，来改变组织成员的态度、行为和绩效。本尼斯和内纳斯（Bennis and Nanus, 1985）认为，变革型领导更善于运用一些有利的因素，如权力和情境等，激发成员创新与工作投入的意愿和能力，使组织在面临环境变迁时能调整运作方式，为组织发掘出潜在的变化机会，以适应环境的变化。同样，在变革情境下，交易型领导适宜采取奖惩措施，保障组织变革的顺利进行。人们通常认为，变革型领导行为会加强交易型领导行为对员工工作成果的影响（Yukl, 1989）。无论在何种情境下，领导者都要合理运用领导风格，这对于增强员工的工作积极性、鼓励员工创新、提高员工绩效等非常重要。

正是上述内外部环境的变化使得组织不得不将变革、创新及管理作为确保其生存和成功的手段（Isaksen and Lauer, 2002）。一方面，作为一个企业的领导者，可以适当运用不同的领导风格，并在此基础上通过建立良好的创新气氛，寻求组织的发展与创新，增强员工的工作投入程度，从而提高员工和组织的绩效。另一方面，就组织所面临的内外部竞争环境而言，作为企业的领导者应该注意在不同情境下采用不同的领导风格，才能更好地提高领导效能。这将是我国变革情境下领导方面的研究者与实践者长期需要解决的问题。因此，人力资源管理、企业管理、组织行为学等领域的研究者需要回答：在我国“双转型”的变革背景下，领导者需要具备何种领导风格才能产生最好的效能？组织创新气氛在其中起着什么样的作用？在组织变革和企业家导向情境下，领导者需要采取哪种领导风格才能更好地提高效能？为了回答上述问题，本书认为，有必要在企业变革的情境下探讨变革型领导和交易型领导的有效性及其作用机制，从而为我国企业的组织变革、组织战略、领导力的培训与开发以及管理创新提供实证依据与对策建议。