

变革时期领导风格

毛忞歆◎著

对组织创新的影响机制研究

BIANGE SHIQI LINGDAO FENGGE

DUI ZUZHICHUANGXIN DE YINGXIANG JIZHI YANJIU



知识产权出版社
全国百佳图书出版单位

变革时期领导风格

毛忞歆◎著

对组织创新的影响机制研究

BIANGE SHIQI LINGDAO FENGGE
DUI ZUZHICHUANGXIN DE YINGXIANG JIZHI YANJIU

C933.2
102



本专著得到中南民族大学社会科学基金重点项目：

变革时期领导风格对创新人才成长的影响机制研究（项目编号：YSZ09013）的资助

C933.2
102



知识产权出版社
全国百佳图书出版单位

图书在版编目 (CIP) 数据

变革时期领导风格对组织创新的影响机制研究/毛忞歆著

—北京: 知识产权出版社, 2014.3

ISBN 978-7-5130-2619-2

I. ①变… II. ①毛… III. ①领导方法—影响—组织创新—研究—中国
IV. ①C933.2②C936

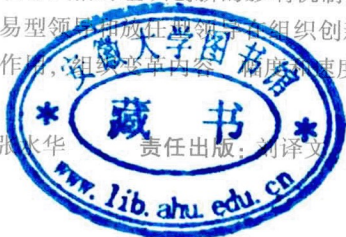
中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 043169 号

内容提要

本书在对领导行为、组织变革、组织创新、组织创新气氛等理论进行文献梳理的基础上, 构建了变革时期领导风格对组织创新的影响机制模型, 并通过实证研究验证了模型, 分析了变革型领导、交易型领导、放任型领导在组织创新中的有效性, 组织创新气氛对领导风格与组织创新的中介作用, 组织变革内容、精度、速度对领导风格与组织创新的调节作用。

责任编辑: 张永华

责任出版: 刘译文



变革时期领导风格对组织创新的影响机制研究

BIANCE SHIQI LINGDAO FENGGE DUI ZUZHI CHUANGXIN DE YINGXIANG JIZHI YANJIU

毛忞歆 著

出版发行: 知识产权出版社 有限责任公司

社址: 北京市海淀区马甸南村1号

责编电话: 010-82000860 转 8389

发行电话: 010-82000860 转 8104/8102

印刷: 知识产权出版社电子印制中心

开本: 787mm×1092mm 1/16

版次: 2014年4月第1版

字数: 220千字

网 址: <http://www.ipph.cn>

邮 编: 100088

责编邮箱: miss.shuihua99@163.com

发行传真: 010-82000893/82005070/82000270

经 销: 各大网上书店、新华书店及相关专业书店

印 张: 12.25

印 次: 2014年4月第1次印刷

定 价: 40.00元

ISBN 978-7-5130-2619-2

出版权专有 侵权必究

如有印装质量问题, 本社负责调换。

摘 要

组织创新是一个团队或组织为了适应内外部环境的变化而采取的措施,比如采纳一种新的思想,引入一种新产品、一项新服务、一个新技术,或是一种新的管理策略。按照双核心理论,组织创新可以分为管理创新和技术创新。在影响组织创新的诸多因素中,三个非常重要的变量是:组织内的领导风格、组织创新气氛和组织变革情境。自从20世纪70年代末变革型领导风格被提出,对变革型领导及其有效性的研究就成了领导研究领域的热点。国内在最近十年也开始关注变革型领导的有效性,但是很多研究忽略了与其对应的交易型领导、放任型领导的影响作用。组织创新气氛为组织创新创造和强化了支持创新的环境,目前国内这方面的研究还处于探索阶段,而且组织创新气氛对领导风格与组织创新的中介作用还需要进一步研究。组织变革是促进组织创新的背景变量,本书从组织变革内容、幅度和速度三方面来衡量组织变革的强弱程度,并研究它对领导风格与组织创新的调节作用。

本研究在对文献总结和访谈的基础上,提出相关假设,通过实证研究验证在中国组织变革的情境下,不同性质、不同规模和不同效益企业中的变革型领导风格、交易型领导风格及放任型领导风格对组织创新产生的影响及其作用机制。

本研究从全国各地调查了120家组织,最后获取了108家有效的组织样本,577份有效的调查问卷。以SPSS 13.0和LISREL 8.30作为统计软件工具,通过方差分析、层级回归模型和结构方程模型等分析方法检验了研究假设。

本研究通过数据分析,得出了如下结论:

- (1) 变革型领导对组织创新气氛、管理创新和技术创新等均有显著的正向影响。
- (2) 交易型领导对组织创新气氛、管理创新和技术创新等均有显著的正向影响。
- (3) 组织创新气氛对管理创新和技术创新都有显著的正向影响,对管理创

新的影响从大到小依次为：支持创新、任务导向、参与安全性、互动频率、愿景；对技术创新的影响从大到小依次为：参与安全性、支持创新、互动频率、任务导向。

(4) 组织创新气氛对变革型领导与管理创新、技术创新的关系起部分中介作用；组织创新气氛对交易型领导与管理创新、技术创新的关系起部分中介作用；组织创新气氛对放任型领导与管理创新、技术创新的关系起完全中介作用。

(5) 组织变革幅度对变革型领导与管理创新有调节作用；组织变革内容对变革型领导与技术创新有调节作用；组织变革内容对交易型领导与管理创新有调节作用；组织变革速度对交易型领导与技术创新有调节作用；组织变革对放任型领导与组织创新没有调节作用。

(6) 不同性质、规模、效益的组织在管理创新、技术创新及组织创新气氛方面有显著的差异。中外合资企业在技术创新上显著高于国有企业、民营企业、外资企业和事业单位。组织规模越小，越有利于管理创新和组织创新气氛的形成。效益中等及以上的组织管理创新、技术创新和组织创新气氛显著高于效益较差的组织。不同职位、学历的个体对管理创新、技术创新和组织创新气氛的认知有显著差异。基层员工及基层管理者对组织创新气氛、组织创新的评价都显著低于中高层管理者的评价。高中以下学历的员工、中专或高中学历的员工在对组织创新气氛的感知上显著高于大专学历、本科学历、硕士及以上学历的员工。

最后，对研究结论进行总结，提出了相应的管理对策，并针对本研究的局限性提出了后续研究的方向。

关键词：变革型领导 交易型领导 放任型领导 组织创新
组织创新气氛 组织变革

Abstract

Organizational innovation is defined as adopting a new idea, implementing a new product, service, technology or management strategy by a team or organization to be seasoned with environmental change inside and outside. Based on the dual-core theory of innovation, organizational innovation is categorized into technical innovation and administrative innovation. Leadership style, organizational climate for innovation and organizational change inside organization are considered as three main factors that affect organizational innovation. Since transformational leadership was presented at the end of 1970s, the researches on transformational leadership and its effectiveness has been the topic of leadership study area. The effectiveness of transformational leadership has been researched in China in the last ten years, while less researches on transactional leadership and laissez-faire leadership. The domestic study on organizational climate for innovation is still being explored, but much less evidence has been showed on it as the mediator of the mechanism that leadership styles affect organizational innovation. As an important context variable of organizational innovation, organizational change should be researched whether moderate the relationship between leadership styles and organizational innovation.

Based on literature review and interview, some relevant research hypothesis were put forward and validated through empirical study. That is whether transformational leadership, transactional leadership and laissez-faire leadership have different effect and mechanism from different type and size organizations in the context of Chinese organizational change.

There were 120 organizations selected from city of China, and 108 valid organization samples including 577 valid questionnaires were made certain. The statistical tool SPSS 13.0 and LISREL 8.30 was used to examine the hypothesis by

analysis of variances, hierarchy regression model and structure equation model.

The main conclusions are as follows.

(1) Transformational leadership has significant positive effect on organizational climate for innovation, administrative innovation and technical innovation.

(2) Transactional leadership has significant positive effect on organizational climate for innovation, administrative innovation and technical innovation.

(3) Organizational climate for innovation has significant positive effect on administrative innovation and technical innovation. The significance of each dimension on administrative innovation was sorted as support for innovation, task orientation, participative safety, frequency and vision. While the significance on technical innovation was sorted as participative safety, support for innovation, frequency and task orientation.

(4) Organizational climate for innovation partially mediates the effect of transformational leadership on administrative innovation and technical innovation. Organizational climate for innovation plays part mediating role between transactional leadership on administrative innovation or technical innovation. Organizational climate for innovation fully mediates the effect of laissez-faire leadership on administrative innovation and technical innovation.

(5) The range of organizational change moderates the relationship between transformational leadership and administrative innovation. The content of organizational change moderates the relationship between transformational leadership and technical innovation. The content of organizational change moderates the relationship between transactional leadership and administrative innovation. The speed of organizational change moderates the relationship between transactional leadership and technical innovation. Organizational change plays no moderating role between laissez-faire leadership and organizational innovation.

(6) Significant differences of administrative innovation, technical innovation and organizational climate for innovation have been found according to different type, size and performance of the enterprises; and discrepancies of perception on administrative innovation, technical innovation and organizational climate for innovation are also existed depending on individual position and educational background. Technical innovation of Chinese-foreign joint venture is significantly higher than that of state-

owned, private, foreign enterprises and public institution. Smaller size of the enterprise is beneficial to the formation of administrative innovation and organizational innovation climate. Organizational innovation and organizational climate for innovation of enterprises with moderate and higher performance, is significantly higher than organization with poorer or much poorest performance. For the differences of position, evaluation of common staffs and supervisors is significantly lower than that of middle or top managers. And for the educational background, the perception of organizational climate for innovation by the employees with high school degree and below is significantly higher than employees receiving junior, undergraduate, and postgraduate or above education.

Finally, the conclusions were summarized and relevant management ways were brought forth. Some advices were given for future research to avoid the limitation.

Key words: Transformational leadership Transactional leadership
Laissez-faire leadership Organizational innovation
Organizational climate for innovation Organizational change

目 录

1 绪 论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究目的与意义	6
1.3 研究内容与思路	8
1.4 主要创新点	11
1.5 研究的结构安排	12
2 文献综述	14
2.1 领导行为理论	14
2.2 组织变革理论述评	25
2.3 组织创新理论述评	29
2.4 组织创新气氛理论述评	39
2.5 本章小结	45
3 研究假设的提出	46
3.1 以往研究的概述	46
3.2 研究假设的提出	51
3.3 研究的构念	60
3.4 本章小结	61
4 问卷设计与预测试	62
4.1 变量描述	62
4.2 访谈法与专家意见法	67
4.3 问卷预测试	68
4.4 本章小结	85
5 数据收集与数据评估	86
5.1 数据收集	86

5.2	数据的描述性统计	88
5.3	正式问卷信度和效度检验	91
5.4	本章小结	96
6	假设检验与结果分析	98
6.1	变量的描述性统计分析与相关分析	98
6.2	控制变量影响作用的方差分析	100
6.3	考虑控制变量影响的回归分析	116
6.4	组织创新气氛对领导风格与组织创新关系的中介作用	123
6.5	组织变革对领导风格与组织创新的调节作用	127
6.6	研究结果分析	136
6.7	本章小结	138
7	结论与管理对策	140
7.1	研究结论与探讨	140
7.2	管理对策	148
7.3	研究局限性及未来研究方向	150
	参考文献	152
	附录 调查问卷	169
	附录 (1) 领导风格与组织创新调查问卷 (预试版)	169
	附录 (2) 领导风格与组织创新调查问卷 (正式版)	176
	后 记	182

1 绪论

本章主要阐述本书研究的背景、研究的目的及意义、研究内容,介绍研究思路与研究方法,提出拟解决的问题和主要创新点,最后是本书的结构安排。

1.1 研究背景

(1) 国内企业的迅猛发展态势及企业组织自身对变革与创新的需求

20 世纪 80 年代开始,组织机构呈现出前所未有的变化无常、快速发展和激烈竞争的局面。现代企业都无一例外地面临着技术快速进步、产品生命周期缩短及全球化的动态环境。变革已经成为近几十年来全球企业管理领域最强烈的呼声。德鲁克说过,变革是永恒的。企业在其成长的过程中难免会因为外部环境的变化而出现问题,这就需要进行或大或小的变革。变革是使当前势态发生变化,创新则是一种更具体的变革方式。所有的创新都包含着变革,但并不是所有的变革都涉及新的观点或带来显著的改进。创新是一个民族进步的灵魂,是国家兴旺发达的动力,也是企业基业长青的关键因素。

中国改革开放以来,国内经济得到迅猛发展,企业为了适应不断变化的外部环境,就迫切需要改变对自身发展不利的内部因素,通过创新提升企业的竞争力。组织通过创新来提升组织绩效一直是组织研究者和管理决策者关注的问题(Damanpour, 1987)。尤其是进入 20 世纪 90 年代后,伴随知识经济浪潮,组织开发新科技的能力成为战略竞争力的核心,组织保持竞争优势的唯一途径就是持续地促进和提升创新活动,组织创新成为关乎企业的可持续生存和发展能力、竞争能力提升的焦点话题。为了在激烈的环境下生存、竞争、发展及领先,组织必须比以前有更强的创造力和创新力(Tierney et al., 1999; Jung et al., 2003)。然而,究竟是什么因素导致或者促进组织创新?

Schumpeter (1912) 最早对组织创新进行了研究,并把创新定义为“新的生产函数的建立”。此后,研究者们从多个角度对组织创新的不同方面进行了深入

研究,呈现出结果学派、过程学派和唯意志论、政治等其他学派。影响组织创新的因素有很多,大致有三类:组织因素、个人因素和环境因素(Damanpour, 1991, 1996)。Kimberly and Evanisko (1981) 和 Koberg et al. (2003) 将促进组织创新的因素概括为:①个人或领导者特性:倾向变革的心态;②内在的组织结构特性:集权化和复杂度等;③外在的组织特性:组织制度的开放性。由此看来,领导者对组织创新的作用不可小觑。

不同风格的领导对组织的发展理念、成长模式、经营哲学等都会有相应的影响。中国传统的“官本位”意识已经在诸多国民的脑海中根深蒂固,组织中的领导者会过分注重权力而不尊重基层员工的创新,这种权力官本位很大程度上影响了组织创新的发展。所以,对企业组织而言,需要寻找新型的领导风格来淡化这种意识,从思想上支持组织、群体及个人层次上的创新。变革型领导则能让下属理解个人使命,激发下属高层次需求,促进下属为了组织的利益而超越个人利益并产生比期望更高的工作绩效。当前,中国经济正处于转型时期,组织要变革,要创新,选择有效的领导风格对组织的发展至关重要。

(2) 领导理论的发展及社会对有效领导的呼唤为本研究指明了方向

1978年, Burns 在《Leadership》一书的开篇中写到:“在我们所处的时代中,一个最为普遍的渴望是对强有力的富有创造性的领导的渴求。”显然,时光的流逝并没有改变人们这一深刻的渴望,领导力贫乏的危机正在不断蔓延到更广阔的领域。这一点在当代中国尤其明显,中国的企业界、政界对领导力都有着前所未有的呼吁。这种对领导力的过分依赖除了显示时代的混沌状态,也暴露了组织中领导力的匮乏。人们在考察领导力概念时,往往过分地强调了领导者的权力因素,而忽略了领导者与追随者之间共生的关系。Burns 曾指出,领导并不是单纯的领导者赤裸裸地行使权力,而是引导追随者按照双方认可的价值和动机去行动。基于领导者与追随者之间不同的互动目的, Burns 将领导分为三种类型:交易型领导、变革型领导和道德型领导。交易型领导是最浅层次的领导,双方相互接近是为了交换某种有价值的东西,这种东西可能是政治上的,也可能是经济上或者心理上的,最典型的就是选票交易;变革型领导则以超越交易之上的双方的共同目标为基础,在交往的过程中提升双方的动机和道德水平;最高级的类型是道德型领导,这种领导不仅能成功地实现双方的期望,而且领导者本身具备超凡的魅力。

变革型领导方式不同于交易型领导方式。变革型领导者注重培养员工对组织任务及目标的认同。领导者与下属之间的关系是一种相互激励和促进的关系,其

特征可以概括为以下四个方面：魅力领导、感召力、个性化关怀和智力激发（Bass, 1985）。

首先，在变革型领导运作的过程中，魅力是一个基本要素，魅力使得领导者能够产生巨大的具有象征意义力量的能力，员工也愿意认同这种能力。员工将领导者理想化，并常常对他们产生一种强烈的依附心理。其次，与魅力密切相关的是感召力。感召力描述的是领导者如何满怀激情地描述出未来理想化的组织。领导者用一种充满幻想的方式描绘出员工工作群体能够实现什么样的目标，被激发的员工随后就会积极地去实现组织目标。再次，个性化关怀概括的则是领导者如何充当员工的导师。他/她将员工视为独特的个体，并且为员工的需要和他们所关心的事提供帮助。最后，智力激发描述的是领导者如何激励员工运用新方法解决老的、熟悉的问题。通过刺激员工运用新的思考方式，员工会对其原有的思路提出质疑，并自己去尝试创造性地解决问题。

在满足员工需求层次方面，交易型领导与变革型领导有显著区别。交易型领导者对员工低层次的需要加以分析，并由此决定其目标。他们试图通过使员工对其基本需要和工作感受到满意而维持组织现状。然而，交易型领导者也减少了员工为实现更高目标所需要的努力，降低了员工工作满意程度和完成组织目标的效率。与此相反，变革型领导者关注点更高，能够意识到并且能够挖掘员工超越个人眼前利益，提升到更高层次的需要。通过将员工吸引到这些较高层次的需要之上，变革型领导者能够激励他们超越其原有的目标，获得更大发展。

在过去的几十年中，无论是从事实际工作的管理者，还是研究领导方式的学者，都非常关注对提高领导者效率行为的探究和鉴别（Bass, 1985; Yukl, 1989）。有效的领导方式意味着理解管理者和员工之间相互作用的过程（Yates, 1985），与之相应，交易型领导方式和变革型领导方式是解释管理者与员工之间如何相互影响的两种方法（Burns, 1978; Bass, 1985）。近年来，领导方式的研究重点在于鉴别和考察领导者所实施的有效行为，比如，使追随者更加意识到工作成果的重要性和价值、激发他们的高层次需求，使他们愿意为了组织利益而超越个人利益（Bass, 1985; Yukl, 1989）。这些变革型领导行为被认为会加强交易型领导者行为对员工工作成果的影响：下属信任并尊敬其领导者，而且由于受到鼓舞，他们所做的工作会超过对他们的期望（Yukl, 1989）。尽管众多研究变革型领导的方法及对领导行为研究的内容有差异，但是研究者们都一致认为，高效的领导者会变革或转变追随者基本的价值观、信念及态度，从而使他们能自愿地超越组织明确规定的最低要求。

(3) 变革型领导/交易型领导与组织创新的关系和作用机制需要在中国组织变革情境下进一步验证

许多组织机构面临着如下挑战:商业模式的创新、管理混乱的状态、经历内外部文化变革、重新设计业务流程、重组组织机构、采用新技术、向组织成员授权、减弱组织障碍、寻求可持续发展方法、创设高度参与管理的制度等等。组织仅仅通过技术创新则不能迎合这些挑战,还需要适时加强管理创新。Daft (1978) 的双核心模型认为组织有管理和技术两个核心,管理创新和技术创新在推动组织创新过程中有重要的协同作用。管理创新和技术创新这两类创新不仅影响组织绩效的方方面面,而且也会互相产生影响。虽然并不是每一次技术创新都会导致管理创新,但两者的结合使用有助于维持公司内技术系统与社会结构(Social structure)间的平衡,并产生更高的组织绩效(Trist, 1981)。以往众多的关于组织创新的研究都仅仅关注于技术创新领域,因此,对管理创新和技术创新的划分有助于从整个组织结构层次上把握组织创新。

组织变革是组织创新的前提,组织创新又会反过来影响组织变革,二者之间有着密切的联系。中国处于经济转型时期,组织变革势在必行。而这一变革的趋势则会对组织的创新起到一定的促进作用。因适应外部环境的变化而进行的组织变革会给组织带来技术创新绩效的增加(Samuel and Jacobsen, 1997)。Sun (2000) 在对中国国有企业的发展与变革管理中论述,企业规模越大,变革的需求越大,就越要进行创新。Cayer 和 Minkler (1998) 认为在市场环境快速变化的情况下,组织需要变革,需要加快技术创新水平和组织结构协调性。组织变革需要对内部资源重新整合,管理者就需要营造一个创新的氛围来推动变革(Burnes, 2004)。组织变革在内容上有产品或服务、组织结构、技术、人员、组织文化之分;在范围上有大幅度、小幅度之分;在速度上有渐进式、剧烈式之分。而组织变革内容多少、幅度大小、速度快慢则构成了组织变革的强弱程度。组织变革的强弱程度会对组织管理创新和技术创新影响作用不同。一般而言,组织变革程度越强,对创新需求则越大,更有利于创新行为和结果的产生。

领导与组织的重大变革存在着联系,组织演变是以这种联系为基础的。领导学方面的理论家 Pfeffer (1981) 指出,领导者能够作用于组织结果,或者利用直接手段,如制定恰当的企业战略,或者利用间接手段,如有效管理来提高员工忠诚意识,营造良好的组织氛围和文化,激励并挽留员工。Bass (1985) 提出,组织内变革型领导或交易型领导的出现很大程度上与组织所面临的外部环境有关,变革型领导更可能产生于危难和快速变革的时代;交易型领导则更可能产生于秩

序井然的社会。当组织面临企业战略、内部环境、生产技术等因素的变革时,领导团队是很重要的,因为个人很少有权单方面能决定这些变革。事实上,关于变革需要管理者团队的这个问题已经达成一致意见。Tushman 与 Romanelli (1985) 提出,组织周期由两个阶段组成:相对稳定阶段、彻底重新定位和变革阶段,而结合关系导向和任务导向的领导在战胜抵制变革的内部势力和指导重新定位两个方面都起着至关重要的作用。Dutton 与 Jackson (1987) 指出,领导者认知范畴有助于他们解释组织或环境的发展趋势,由此缩小了他们可能考虑到的行动范围。同样的情境可以解释为“威胁”,也可以解释为“机遇”,这取决于领导者的认知范畴,以及如何进行分类。

变革型领导者“大幅度”地推动和改变事物,不是用劝诱的方式,而是用激励他人的方式。他们能够通过个人的价值观、观念、激情以及敬业精神等来鼓舞和推动他人 (Burns, 1978)。变革型领导代表了一种新的领导模式,这种模式能使组织机构有效地摆脱混乱 (Bass, 1985)。Eisenbach, Watson 和 Pillai (1999) 从理论上描述了组织变革情境下变革型领导的可行性和重要性,并提议对二者之间的关系进行实证验证。变革型领导是否能够积极影响组织创新还需要进一步研究。交易型领导与领导有效性的关系有点模糊,有研究表明这种领导风格增加员工绩效、满意度等,也有研究表明这种领导风格会降低员工的组织承诺 (Lowe and Kroeck, 1996)。现阶段的国内企业中,依然以提高生产效率为标准,领导对员工的考核是与他们的绩效挂钩。比如在创新方面,很明显的做法就是,领导通过物质或精神奖励来鼓励员工的技术上创新发明或者管理方法上的突破。所以,交易型领导与组织创新之间的关系也需要进行深入探讨。

对组织创新而言,除了必要的物质资源和人力资源支持以外,更需要支持和鼓励创新的气氛,许多组织虽然不乏有创新能力的员工,但是却缺乏支持与鼓励创新的组织气氛。组织只有在内部营造一种支持与鼓励创新的良好气氛,才能够激发组织成员的内在创造动机,鼓励他们勇于实践,并最终实现组织全面创新的目标。20 世纪 90 年代开始,组织气氛的研究重点开始转向探讨组织内部特定类型气氛的问题,例如组织中的安全气氛、伦理气氛和创新气氛等。组织创新气氛研究具有很强的针对性,所以对它研究的预测效度可能会高于一般组织气氛研究。组织创新气氛理论与实践研究在国内外都越来越受到重视。

基于以上背景,本研究将在理论上探讨变革型领导、交易型领导、放任型领导与组织创新之间的关系,通过实证分析比较不同组织变革情境下,各种领导方式对组织创新的有效性,并以组织创新气氛为中介变量,分析领导风格对组织创

新发生作用的内在机制,为我国企业的变革与创新提供有效的管理对策。

1.2 研究目的与意义

1.2.1 研究目的

本研究的目的主要在于探究在中国组织变革的情境下,不同类型、不同规模企业中的变革型领导风格、交易型领导风格及放任型领导风格对组织创新产生的影响及其作用机理,为国内变革时期组织的管理实践提供理论及实证依据。

第一,在中国特有的文化情境下,对多维度领导问卷(Multifactor Leadership Questionnaire, MLQ)、组织创新气氛问卷(Team Climate Inventory, TCI)进行修订。国内已有一些研究采用 MLQ 中的部分项目对变革型领导进行测量,至于 MLQ 中的交易型领导及放任型领导的测量则较少研究,本研究将在翻译修订 MLQ 的基础上研究各类型领导风格的影响作用及机制。此外,国内仅有极少数的学者对 TCI 进行研究,所以,需要进一步对 TCI 进行修订,并研究它在中国文化下的适用性。

第二,分析变革型领导、交易型领导及放任型领导对组织创新的影响。从已有研究来看,变革型领导会对员工的行为及组织绩效产生积极的影响,交易型领导虽然在很多方面的有效性不如变革型领导,但是也会受到情境因素、下属因素的影响而发挥作用(徐长江,时勘,2005)。放任型领导这种非领导行为被很多研究证明与领导有效性负相关,那么在国内这种领导风格是否存在以及负向影响程度如何,还有待探索。变革型领导、交易型领导及放任型领导对组织创新影响的实证研究还比较少,本研究将从实证角度探讨这些领导风格对组织技术创新和组织管理创新的影响。

第三,分析组织变革的调节作用。国内学者在组织变革方面也有研究,但大多数研究局限于定性描述变革的趋势,也就是关心目标,而不考虑过程与结果,主要问题是缺乏实证研究。本研究将在已有的组织变革理论基础上,深入企业调研,把组织面临的组织变革分为强势组织变革和弱势组织变革,并通过确定一些指标来鉴定组织是属于哪个程度的变革。然后分析组织变革的强弱程度对领导风格与组织创新关系的调节作用。

第四,分析组织创新气氛的中介作用。组织创新气氛作为组织创新的前因变量,对组织的管理创新和技术创新有积极的影响。Van de Ven (1986)指出,领

导在创新中扮演关键角色,并创造有利于提升创新能力的氛围。不同风格的领导对组织创新氛围及组织创新的影响都有差异。Jung, Chow 和 Wu (2003) 研究变革型领导与组织创新之间关系,将授权和支持创新的组织气候作为中介变量进行研究,结果发现支持创新的组织气候中介作用显著,而授权对组织创新起着负向作用。陈威豪(2006)在对创造与创新氛围研究述评中总结出:领导风格可间接地通过影响支持创新的组织氛围,来影响组织创新的产生,但从直接授权方式中则无法达到组织创新的效果。本研究将探讨组织创新气氛在不同领导风格对组织创新作用机制中的中介作用。

1.2.2 研究意义

(1) 理论意义

① 本研究从实证角度来探讨变革型领导、交易型领导、放任型领导对组织创新的影响,充实了中国情境下对西方领导理论的研究与验证。本研究将从组织层次上对三种领导风格进行研究,为更好地验证领导行为的权变理论。

② 本研究将组织变革划分成强弱程度来分析其调节作用,探讨不同程度下变革型领导行为、交易型领导行为及放任型领导行为对组织创新的影响的差异。现有研究很少有对组织变革进行实证研究,本研究将从实证角度丰富组织变革理论。

③ 本研究将验证组织创新气氛在变革型领导、交易型领导及放任型领导行为对组织创新(管理创新和技术创新)作用机制中的中介作用是否存在。从理论上充实组织创新气氛的过程作用。

(2) 现实意义

① 本研究的结论为组织创新的顺利实施提供借鉴。从管理创新和技术创新层面分别构建模型,分析促进管理创新和技术创新的关键变量,用于指导实践中的创新活动。通过适应变革情境,改善组织中的领导—下属关系,共建组织创新气氛,从而达到组织创新的战略目标,对组织的发展具有长远效应。

② 本研究的结论为组织中领导风格的塑造提供参照。领导的有效性是组织所追求的目标,国外已有很多研究证实变革型领导、建设性交易型领导(权变奖励、积极例外管理)与领导有效性之间的正向关系,国内对于这个关系研究还不是很多。本研究将通过实证来证实变革型领导、交易型领导、放任型领导与组织创新之间的关系,从而提出在中国组织创新过程中应该采用什么样的领导方式以促进创新活动的顺利开展。