

变革型领导对包容性创新的影响机制研究

——基于组织惯例更新的中介作用与企业社会资本的调节作用

刘 芳, 黄于桐, 李 涛

(安徽工业大学 商学院, 安徽 马鞍山 243032)

摘要:以组织惯例更新为中介变量,企业社会资本为调节变量,探讨变革型领导对包容性创新的影响机制。对收集的二百多份问卷,采用 Mplus 和 SPSS17.0 软件以及层级回归方法进行实证检验,得出结论:(1)变革型领导正向影响包容性创新;(2)组织惯例更新在变革型领导和包容性创新之间起到部分中介作用;(3)企业社会资本调节变革型领导与组织惯例更新之间的关系。因此,企业管理者应重视组织惯例更新和企业社会资本的积累,以促进包容性创新能力的提升。

关键词:包容性创新;组织惯例更新;变革型领导;企业社会资本

中图分类号:F406.17 **文献标志码:**A **文章编号:**1672-349X(2019)03-0054-09

DOI:10.16160/j.cnki.tsxyxb.2019.03.013

The Influence Mechanism of Transformational Leadership on Inclusive Innovation: Based on the Mediating Role of Organizational Routines Update and the Regulating Role of Corporate Social Capital

LIU Fang, HUANG Yu-tong, LI Tao

(School of Business, Anhui University of Technology, Ma'anshan 243032, China)

Abstract: This paper takes organizational routines update as a mediator variable and corporate social capital as a regulatory variable to explore the impact of transformational leadership on inclusive innovation. More than 200 questionnaires were collected, Mplus and SPSS17.0 were used and the empirical test was conducted by hierarchical regression method. A conclusion is reached: (1) Transformational leadership positively affects inclusive innovation; (2) Organization routines update partly plays a mediating role between transformational leadership and inclusive innovation; (3) Corporate social capital can regulate the relationship between transformational leadership and organizational routines update. Therefore, the administrators in the enterprise should pay much attention to the organizational routine update and social capital accumulation, so as to improve inclusive innovation capability.

Key Words: inclusive innovation; organizational routines update; transformational leadership; corporate social capital

基金项目:安徽省科技创新战略与软科学—自选研究项目(1706a02020019)

作者简介:刘芳(1966—),女,安徽马鞍山人,教授,硕士,主要从事人力资源管理、运营管理研究。

0 引言

党的十九大报告提出,到2020年我国将全面建成小康社会,其任务之一是必须坚决打赢脱贫攻坚战,做到“精准扶贫、精准脱贫”。目前我国企业亦在国务院扶贫办等单位支持下积极加入到“万企帮万村”活动中来,精准帮扶,着力激发贫困户自力更生、艰苦奋斗的精神。这些弱势群体虽然处于市场的底层,但却隐藏着巨大的市场价值。如果企业能在响应国家号召,承担应有的社会责任的同时将BOP(中国金字塔底层)群体利益整合至企业价值链中,这将有利于推动自身可持续发展。包容性创新(inclusive innovation)由此应运而生,这是一项旨在实现包容性增长(inclusive growth)的创新活动,目的是使创新成果惠及所有群体,增加底层民众的创新机会。通用、联合利华等国际企业已然针对发展中国家的市场特点,通过提升创新的包容性来抢先占领发展中国家的市场^[1-3]。而我国目前拥有世界上最大的金字塔底层市场,企业如何助力弱势群体提高生活质量、共享发展成果,获得巨大经济回报,当务之急即是找出推进包容性创新之路的方式。

领导方式对企业创新产生着重要的影响,而变革型领导以其独特的人格魅力及较强的环境适应力被认为是“组织创新的领路人”,能够在企业竞争过程不断引领组织变革、推进组织创新^[4-5]。变革型领导者利于实现企业包容性创新目标的转变,即把关注点从传统创新中获取商业收益和价值富余转至以低价格满足更多人的需求上来^[6]。在企业不断与底层消费者建立联系的过程中,也同样需要领导者展现一种以尝试或转型为主要特征的变革行为,故本文拟探究变革型领导对包容性创新的影响。

值得关注的是,对组织内部而言,变革型领导者与组织中每位成员发生直接接触的频率较低,在金字塔底层市场中也缺少有效连接成员支持商业活动的正式制度,这使得企业亟需从组织层面建立一套行之有效的制度框架及运营流程以促进底层市场运作。组织惯例指导着企业的做事方式,是企业行为的一种表现模式,组

织惯例更新是组织惯例逐步实现与环境相匹配的过程,目前已有一系列的理论成果表明变革型领导对组织惯例更新的影响,然而这一过程是否会“催化”包容性创新?这是本文研究的目的之一。对组织外部条件来说,企业社会资本有助于帮助企业在面临复杂性的动态环境时对资源进行整合,以提高其创新效率^[7]。企业社会资本的获取对改善和提升BOP群体的生活质量具有重大影响,是企业发展过程中不可或缺的社会网络和竞争过程中不容忽视的价值资源^[8]。也正因如此,企业社会资本备受学者关注,然而其在变革型领导与包容性创新之间的调节作用却鲜有研究。结合以上,本文提出变革型领导行为通过组织惯例更新影响包容性创新的基本假设,并将以组织惯例更新为中介变量,社会资本为调节变量,试图打开影响包容性创新理论的“黑匣子”,为企业的管理活动提供指导,提高包容性创新能力。

1 研究理论与假设

1.1 变革型领导对包容性创新的影响

Bass^[9]对变革型领导这一概念给予了明确的界定及操作化定义,是指变革型领导者使下属意识到自身所承担任务的重要价值和意义,激发其内在动机和高层次需要,并与下属建立信任,促使下属能够为了组织利益而牺牲自身利益,从而达到超过原来期望的结果。变革型领导包括4个维度,分别是领导魅力、愿景激励、智能激发和个性化关怀^[10]。包容性创新是企业通过创新的思维、模式和方法去处理复杂经济社会问题,其面向低收入市场,强调既能获取经济回报,也能创造出相应的社会价值,从而缓解甚至消除贫困,促进包容性增长的实现^[11]。这一创新范式改变了传统创新背后的支撑逻辑,是在BOP市场内以商业化方式创造出经济与社会价值的一种创新,而不是简单追求财务绩效的提高^[12]。

变革型领导行为能够影响包容性创新主要体现在以下几个方面:首先,变革型领导者是组织变革和创新的代言人,具备勇于尝试、打破陈规旧矩的特点^[13]。这种特点被员工感知后会

加以效仿,勇于探索、大胆变革,更有动力和热情去探索新知识、产生新构想,而包容性创新正是由各个员工的创新所组成,其知识和技能的提升是实现包容性创新行为的源泉之一^[14]。其次,根据内部促进者视角,领导者推动着组织内部创新文化和价值的形成^[15]。变革型领导可以在组织中创造良好的学习机会和创新氛围,鼓励下属参与到包容性创新当中并且给予“试错”机会。同时,鼓励他们应用批判性思维反思工作,采取创新视角处理问题,推进原创想法的产生与形成,建立起包容性创新模式的思维导向。再次,变革型领导不仅能在组织中进行鼓舞性激励,为组织成员描绘美好的愿景,而且能通过一系列措施使下属意识到自身有能力改变现状和巩固下属改善现状的意愿^[16],而不是一味觉得提升 BOP 群体的生活质量责任重大,产生畏难心理。变革型领导将目标市场转向 BOP 群体,这种明确性本身无疑是带动和激发整个企业员工包容性创新成功的关键要素。最后,变革型领导具备个性化关怀的素质,能够关注到下属的不同需求,这种关怀具有人本主义精神,既能帮助下属克服恐惧,又能使其增强对 BOP 群体的认同感,产生同理心,推动包容性创新进程。综上所述,本研究提出假设。

H1:变革型领导行为对包容性创新具有正向影响。

1.2 组织惯例更新的中介作用

组织惯例被认为是组织完成工作的主要途径。组织为适应内外部环境变化对组织惯例进行优胜劣汰,摒弃效率低下的组织惯例,使得组织惯例在更新过程中与新环境相适应并且引入新组织惯例,进而提升组织惯例效能,此过程被称为组织惯例更新。

不少学者已经证明变革型领导行为会对组织惯例产生影响。首先,变革型领导方式可以促进组织间的学习氛围,有利于组织学习开放心智模式的建立^[17]。组织成员间学习心智越开放,他们对组织内部环境和外部环境变化越敏感,挑战原有的组织惯例和学习模式的可能性越大,这是组织惯例更新的动力源泉之一。

其次,变革型领导是组织中具有创新精神的开拓者,这种创新精神使其对新技术及多变的环境更加敏锐,进而影响到组织惯例选择过程。同时变革型领导也能通过向下属灌输新观点,使他们更具开拓新思维、摒弃因循守旧的观点,质疑原有惯例提出新惯例。最后,变革型领导可以影响执行组织惯例更新的管理者们,使他们时刻关注员工的切实需求,并通过其人格魅力及独特的感召力,使下属更有动力和决心进行组织变革。

包容性创新需要组织关注 BOP 群体的利益,笔者认为包容性创新需要组织惯例更新所带来的理念和范式的革新来实现。首先,包容性创新强调在创造财富的同时为穷人提供平等参与市场的机会,这是一种多元价值创造的全新的创新形态。这种创新范式与传统范式不同,关注点聚焦于新兴市场。组织惯例更新能够为这种全新的创新形态提供“试错”和“选择”的机会,更好地服务于新市场的开发利用。其次,组织惯例更新能够使员工和组织上下在共同愿景方面达成高度一致,主动就工作中的创新观点协调讨论,减少 BOP 市场的交易成本,形成对包容性创新的共识,扩大底层群体获取产品与服务的途径^[18]。最后,组织惯例更新需要与新环境相结合,适应内外部环境的变化,调整组织各项规范与外部信息进行匹配、修订和再创新。这一过程不仅为包容性创新提供密切关注 BOP 市场及时作出相应调整的机会,而且其惯例迭代能为包容性创新提供调整人员结构、更新管理制度等前期准备。因此,本文提出以下假设:

H2:组织惯例更新在变革型领导和包容性创新中起中介作用。

1.3 社会资本的调节作用

企业社会资本是指企业通过提取利用相关资源和信息,于社会网络结构之中获取发展所需的有效资源的能力。虽然变革型领导对组织惯例更新产生着正向影响,但是企业所获取社会资本的多少会影响其组织惯例更新的程度。企业所掌握的社会资本越多,越有利于其获取

组织惯例更新需要的外部资源,更好地将价值目标向低收入群体靠近,进而同他们形成更加牢固的信任关系^[14]。具体如下:首先,企业社会资本能够给公司带来公开市场上难以获取的市场变化及产品信息等,而信息获取是组织惯例更新的重要影响因素。社会资本能够使企业在社会关系网络中获取多方资源,强化自身的资源能力存量,提供更多的信息流和机会,进而满足组织惯例更新的能力和 demand。其次,组织惯例效能的提升过程是与新环境逐步适应的过程,企业从社会关系网络中获得新的信息和知识越多,越能更好地将外部知识内化并为己所用,在把握外部相关信息的同时又针对性地对内部工作流程等加以调整,从而最大限度促进组织惯例更新^[19]。最后,充分利用组织间社会资本的杠杆作用一定程度上可以提升组织的学习能力^[20],较高的组织学习倾向使得员工间拥有共同愿景和价值理念,实现资源的分享、互换和整合,从而提出与原有惯例不同的模式。在社会资本较多的情况下,企业更易形成新的价值创造理念,其组织惯例更新的意愿也就更强。因此,本文提出以下假设:

H3:企业社会资本正向调节变革型领导和组织惯例更新之间的关系,即当社会资本处于较高水平时,变革型领导对组织惯例更新的影响程度越强。

综上所述,得到本研究表现变革型领导、包容性创新、企业社会资本以及组织惯例更新之间关系的综合理论模型(见图 1)。

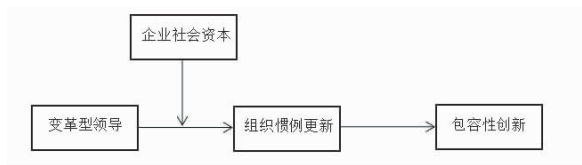


图 1 理论模型

2 研究方法

2.1 研究样本与数据来源

本文数据采用问卷调查的方式,分别通过人工实地问卷和“问卷星”平台在线问卷对有关企业进行调查。最终共回收问卷 273 份,剔除数据值异常和不合理的问卷,最后得到有效问

卷 204 份,有效率达 74.7%。有效样本构成情况如表 1 所示。

表 1 有效样本分布情况统计(N=204)

名称	类别	数量	百分比
员工数量	50 人以下	29	14.21
	50—199 人	31	15.20
	200—499 人	21	10.29
	500—999 人	28	13.73
	1 000—2 999 人	33	16.18
	3 000—9 999 人	31	15.20
	10 000 人以上	31	15.20
企业规模	大型企业	106	51.96
	中型企业	47	23.04
	小型企业	37	18.14
	微型企业	14	6.86
发展阶段	初创期	14	6.86
	艰苦创业期	40	19.61
	高速发展期	52	25.49
	成熟稳定期	74	36.27
	衰落期	24	11.76
所处市场	充分竞争市场	156	76.47
	垄断市场	41	20.10
	寡头垄断	5	2.45
	完全垄断	2	0.98
所有制形式	国有企业	111	54.41
	外资企业	8	3.92
	中外合资企业	17	8.33
	民营企业	68	33.33
企业地位	市场领导者	70	34.31
	市场挑战者	68	33.33
	市场追随者	54	26.47
	市场补遗者	12	5.88
企业类型	国家级高新企业	43	21.08
	省级高新企业	34	16.67
	市级高新企业	22	10.78
	其他	105	51.47

如表 1 所示,大中型企业占调研对象的 75%,其中员工数量在 500 人以上的有 60.31%。大多数企业都处于高速发展期和成熟稳定期(占比分别为 25.49%和 36.27%)。76.47%的企业处于充分竞争市场,只有 0.98%的少数企业处于完全垄断市场。企业的整体实力越强,越可能在充分竞争环境中拓展业务范围,占据 BOP 这个新市场。高新技术企业和非高新技术企业各占调研对象的 50%左右,国有企业及

民营企业数量较多(分别为 54.41% 和 33.33%),属于市场领导者和挑战者的企业分别占比 34.31% 和 33.33%,其开发新产品的可能性较大。

2.2 变量测量

本研究采用 Likert5 点量表法计分,包括“非常同意”“同意”“不确定”“不同意”“非常不同意”五种回答,分别评分为 5,4,3,2,1。

(1)变革型领导。变革型领导采用马马度在 Zahra 的基础上修改的量表^[21],共 4 个条目,如:“领导对公司的前景有清楚的理解”“领导激发我用新的方式思考老问题”。该量表在本研究的 Cronbach's α 为 0.89,具有较高的信度。

(2)组织惯例更新。组织惯例更新采取王永伟等人的量表^[22],主要集中于“规则”“流程”等测量,共 8 个条目,如:“员工提出的改善组织规范的建议能够很快被采纳”“公司员工能够很快地接受并运用新的组织规范”“公司能够主动进行组织规范的变革以迎接内外部新的挑战”。该量表在本研究的 Cronbach's α 为 0.94。

(3)包容性创新。包容性创新采取谷盟等人的量表^[23],主要考查企业开发产品时考虑低收入消费者的程度,共 6 个条目,如:“在过去的 3 年里,企业在开发产品时充分考虑底层消费者的需求”“在过去 3 年,公司的创新充分考虑了底层消费者的产品使用条件”。该量表在本研究的 Cronbach's α 为 0.94。

(4)企业社会资本。企业社会资本采取石军伟等人的量表^[24],主要考虑公司与各机构建立联系的能力,共 7 个条目,如:“公司与政府相关部门广泛建立关系的能力”“公司与合作伙伴之间的信任水平”“公司高层管理团队社会交往程度”。该量表在本研究的 Cronbach's α 为 0.88。

(5)控制变量。相关研究表明企业的规模、类型、发展阶段、员工数量、行业类型、地位、所有制形式会对组织创新产生影响^[25],因此本文选取企业规模、发展阶段、员工数量、企业类型、企业地位、所有制形式、所处市场 7 个变量作为控制变量,以便更准确地考察变革型领导对包容性创新的影响。

3 研究结果

3.1 共同方法偏差检验

由于本研究所涉及的变量均由同一被试者完成,所以可能存在共同方法偏差,因此需要先进行共同方法偏差检验。通过采用 Harman 单因子检验,结果显示未旋转时第一个主成分解释方差变异的比例为 22.30%,小于建议值 50%,因此本研究不存在严重的共同方法偏差问题,可继续进行分析。

3.2 区分效度检验

本文采用 Mplus 进行验证性因子分析,通过变革型领导、组织惯例更新、包容性创新、企业社会资本 4 个变量间的拟合指标来验证区分效度。用 χ^2 来比较测量模型(四因子模型)和竞争模型(三因子模型、二因子模型和单因子模型)的差异性,结果如表 2 所示。从表 2 可以看出,四因子模型的拟合比较好($\chi^2=621.314$, $\chi^2/df=2.31$, $CFI=0.908$, $TLI=0.897$, $RMSEA=0.080$),显著优于三因子模型、二因子模型和单因子模型,且 $\chi^2/df=2.31$,未超过 3 的标准值,综上可以看出本模型具有较好的区分效度。

3.3 描述与相关分析

通过对变量的相关系数进行分析,结果如表 3 所示,可见,变革型领导和组织惯例更新显著正相关($r=0.50$, $P<0.01$),变革型领导和包容性创新正相关($r=0.48$, $P<0.01$),组织惯例更新和包容性创新显著正相关($r=0.55$, $P<0.01$),可进行下一步的假设检验。

3.4 假设检验

首先,采用层级回归的方法进行主效应检验。模型 M1 以包容性创新为因变量,对控制变量进行回归。为了验证假设 H1 变革型领导对包容性创新具有显著的正向影响,模型 M2 以变革型领导为自变量,包容性创新为因变量,与控制变量一起进行回归分析,结果如表 4 所示。可以看出,变革型领导对包容性创新正向影响结果显著($M2, \beta=0.50$, $P<0.001$),因此假设 H1 得到支持。

表2 验证性因子分析

模型	χ^2	χ^2/df	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
四因子模型 LS,OPU,CC,CSC	621.314	2.31	0.908	0.897	0.055	0.080
三因子模型 LS+CC,OPU,CSC	968.607	3.56	0.817	0.798	0.103	0.112
三因子模型 LS,CC,OCU+CSC	979.049	3.60	0.814	0.795	0.088	0.113
二因子模型 LS+CC+CSC,OCU	1 437.808	5.25	0.695	0.666	0.135	0.144
二因子模型 LS,CC+CSC+OCU	1 782.117	6.50	0.604	0.567	0.130	0.164
单因子模型 M5	2 038.900	7.414	0.537	0.495	0.134	0.177

注:LS表示变革型领导;OPU表示组织惯例更新;CSC表示企业社会资本;表示CC包容性创新;“+”表示不同因子合并为一个变量

表3 研究变量的均值、标准差、信度及相关系数(N=204)

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 员工数量											
2. 企业规模	-0.67**										
3. 发展阶段	0.55**	-0.55**									
4. 所处市场	0.06	-0.04	-0.21								
5. 所有制形式	-0.43**	0.47**	-0.30**	0.01							
6. 企业地位	-0.20**	0.34**	-0.16*	-0.08	0.09						
7. 企业类型	-0.21**	0.25**	-0.17*	0.01	0.06	0.25**					
8. 变革型领导	0.09	-0.14*	-0.01	-0.48	-0.43	-0.17*	-0.15*	(0.89)			
9. 组织惯例更新	0.02	-0.04	0.07	-0.00	0.00	-0.19**	-0.12	0.50**	(0.94)		
10. 企业社会资本	0.16*	-0.07	0.15*	0.02	-0.04	0.02**	-0.17*	0.45**	0.55**	(0.88)	
11. 包容性创新	0.09	-0.05	0.09	-0.04	-0.07	-0.04	-0.13	0.48**	0.41**	0.43**	(0.94)
均值	4.06	1.77	3.24	1.28	2.18	2.03	2.94	3.68	3.98	3.85	3.63
标准差	2.026	0.967	1.121	0.557	1.382	0.923	1.24	0.89	0.79	0.63	0.744

注:* $P < 0.05$; ** $P < 0.01$; *** $P < 0.001$ (双尾检验),括号内为Cronbach's α 值

表4 层次回归模型表

变量	包容性创新				组织惯例更新		
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
员工数量	0.06	0.02	0.06	0.03	-0.07	-0.09***	-0.03
企业规模	0.01	0.17	0.07	0.14	0.04	0.03	0.14
发展阶段	0.06	0.13	0.02	0.1	0.1	0.12	0.17
所处市场	-0.03	0	-0.03	-0.01	0.01	-0.01	0.03
所有制形式	-0.08	-0.08	-0.07	-0.08	-0.01	0	-0.03
企业地位	0	0.06	0.08	0.09	-0.1	-0.08	-0.11
企业类型	-0.13	-0.08	-0.1	-0.03	0.02	0.05	-0.01
变革型领导 X		0.50***		0.38***	0.32***	0.32***	0.49***
组织惯例更新 M			0.44***	0.25***			
企业社会资本 W					0.38***	0.4	
组织惯例更新 * 企业社会资本						0.16**	
R^2	0.044	0.271	0.214	0.312	0.426	0.449	0.324
ΔR^2	-0.021	0.271	0.156	0.257	0.38	0.402	0.274
ΔF	0.679	58.660***	40.93***	11.262***	33.584***	7.788**	61.844***

注:* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$ (双尾检验)

其次,通过中介效应检验方法对组合惯例更新进行中介作用检验,结果如表 4 所示。模型 M7 以变革型领导与控制变量对组合惯例更新进行回归分析,结果表明变革型领导对组合惯例更新具有显著的正向影响($\beta=0.49, P<0.001$);模型 M3 对组合惯例更新和包容性创新二者之间进行回归,发现前者对后者具有显著的正向影响($\beta=0.44, P<0.001$);模型 M4 以模型 M2 为基础,加入中介变量变量组织惯例,在中介变量进入方程后,变革型领导对包容性创新的影响(M2, $\beta=0.50, P<0.001$)减小了(M4, $\beta=0.38, P<0.001$),结果说明组合惯例更新在变革型领导和包容性创新中起部分中介作用,因此假设 H2 得到验证。

最后,通过层级回归对企业社会资本在变革型领导与组合惯例更新之间的调节作用进行检验,结果如表 4 所示。其检验过程是先把各变量进行中心化处理,然后在模型 M7 的基础上,将企业社会资本引入模型 M5,得到企业社会资本的回归系数 $\beta=0.38(P<0.001)$ 。在模型 M5 的基础上将变革型领导和企业社会资本的交互项引入 M6,发现交互项对组合惯例更新具有显著的影响(M6, $\beta=0.16, P<0.01$)。为了进一步分析组合惯例更新的调节效应,绘出组合惯例更新均值加一个标准差(+SD)和减一个标准差(-SD)水平下变革型领导和组合惯例更新的关系图,具体如图 2 所示。从图 2 中可以看出,在高企业社会资本积累下比低企业社会资本积累下变革型领导和组合惯例更新的关系线型的倾斜程度更陡,这表明在企业社会资本越多的情况下,变革型领导对组合惯例更新的正向影响就越强,故假设 H3 得到支持。

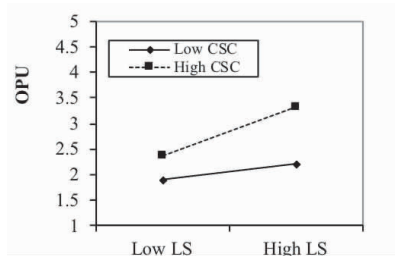


图 2 企业社会资本的调节效应

4 结论与建议

4.1 研究结论

本研究探讨了变革型领导对包容性创新的影响,分别分析了组织惯例更新的中介作用和企业社会资本的调节作用,结论如下:

首先,变革型领导正向影响包容性创新。该研究结论证明了领导方式对企业包容性创新的重要性,变革型领导无疑是企业开拓 BOP 市场时的有效“助力器”。其次,组织惯例更新在变革型领导和包容性创新中起着中介作用,即变革型领导需要通过企业建立的惯例机制从整体上提升企业应对复杂环境的能力,进而提升包容性创新。最后,企业社会资本在变革型领导和组织惯例更新中起正向调节作用。企业所获取的社会资本越多,领导者对组织惯例更新产生的积极影响力越大。总之,变革型领导通过其独特的领导风格,引导着企业的发展方向,在促进组织惯例更新的同时,使得企业与内外部环境相适应,并关注 BOP 群体的需求,促使企业制定出切实可行的方案,使包容性创新成为可能。

4.2 理论贡献

本文的理论贡献在于:首先,深入探讨了包容性创新的影响因素和作用机制,构建了理论模型,定量地论证了变革型领导对包容性创新的积极影响,深化了现有研究。其次,验证了组织惯例更新的重要中介作用,虽然在以往研究中,验证了变革型领导对组织惯例更新的影响,但是并未将二者放入同一模型中探讨对包容性创新的影响。最后,本文提出并验证了企业社会资本的调节作用,揭示了变革型领导影响包容性创新的理论边界,进一步解释了为什么在同样的变革型领导下,企业的组织惯例更新程度会有所不同,亦深化了我们对企业社会资本的认识。

4.3 实践启示

4.3.1 积极推进变革型领导方式

本研究表明变革型领导对企业包容性创新有促进作用,因此,在实践中管理者可以多采用

变革型领导风格,通过领导魅力、愿景激励、智力激发和个性化关怀等方式鼓励员工改变现状,提出创新性想法。另外,组织可以对管理者进行培训,使他们不断思考企业价值创造方式,更具备变革型领导能力,如学习提升凝练组织愿景、给予员工犯错的成长空间、激发员工的创新行为等。

4.3.2 做好组织惯例更新的准备

随着知识和信息的广泛传播及信息技术的普及,企业管理者应该从组织层面提供一种制度框架及运营流程,以面对当今瞬息万变的市场环境,通过制度创新来促进 BOP 市场体系的有效运转。管理者应该积极引导和把控组织惯例更新的进程和方向,为其发展提供一种“试错”环境和氛围,对过去的惯例“取其精华,去其糟粕”,积极“搜寻”“选择”“保存”新的组织惯例,秉持开放和学习的心态推进企业组织惯例更新,并且在其迭代过程中,推进对底层市场的创新。同时,变革型领导作为企业的领路人,应该积极营造学习型组织氛围,积极应对内外环境变化,使员工更好地接受和推进组织惯例更新的变化。

4.3.3 重视企业社会资本的构建与积累

中国是典型的“关系型”社会,企业社会资本无疑是企业获取资源的重要途径。企业应当增强资源的对接和利用能力,为组织惯例更新取得资源基础、降低创新过程中的不确定性。企业可以与政府、金融机构、新闻媒体、合作伙伴等建立良好的亲密关系,在对内外资源消化吸收的同时,促进自身理念认知、组织惯例等方面的创新,并以此为基础有效地开展在 BOP 群体的创新。此外,企业应当时刻关注外部环境的变化,从外部学习到更具多样化和新颖性的市场和信息技术,对内外资源进行有效整合,提升组织惯例的新陈代谢速度。

4.4 研究局限

尽管本研究对变革型领导和包容性创新领域的研究有一定的贡献,但也存在一定的局限性。首先,包容性创新的相关研究仍在起步阶段,其内容复杂,本文采用结构化的问卷形式收

集信息可能不够全面,未来可以尝试案例研究的方式进行深度调研。其次,本研究多为横向数据,可能无法全面展示变革型领导对企业包容性创新的影响,在未来研究中会进一步尝试纵向研究设计,观察研究结果是否有不同及相应的启示。最后,由于时间经费等原因,本文的调研对象多集中于安徽、江苏等地,而不同地区企业因地理位置、国家政策等因素而显现出不同特点,未来研究会扩大样本容量,多地区发放问卷,增加本研究的普适性。

参考文献:

- [1] HAMMOND A L, PRAHALAD C K. Selling to the poor[J]. Foreign Policy, 2004(142):30.
- [2] PRAHALAD C K. The fortune at the bottom of the pyramid: eradicating poverty through profits [J]. Revista Eletrônica De Estratégia E Negócios, 2010,1(2):89-91.
- [3] 邢小强,周江华,全允桓. 包容性创新:概念、特征与关键成功因素[J]. 科学学研究, 2013,31(6):923-930.
- [4] 柯江林,孙健敏,石金涛. 变革型领导对 R&D 团队创新绩效的影响机制研究[J]. 南开管理评论,2009,12(6):19-26.
- [5] 陈晨,时勘,陆佳芳. 变革型领导与创新行为:一个被调节的中介作用模型[J]. 管理科学,2015,28(4):11-22.
- [6] 赵武,陈琳. 印度包容性创新的经验及启示[J]. 科技进步与对策,2015,32(9):1-5.
- [7] 林筠,刘伟,李随成. 企业社会资本对技术创新能力影响的实证研究[J]. 科研管理, 2011,32(1):35-44.
- [8] NAHAPIET J, GHOSHAL S. Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage[J]. Knowledge & Social Capital,1998,23(2):242-266.
- [9] BASS B M. Two decades of research and development in transformational leadership[J]. European Journal of Work and

- Organizational Psychology, 1999, 8(1): 9 - 32.
- [10] BURNS J M. Leadership[M]. New York: Harper & Row, 1978: 19.
- [11] 邢小强, 周江华, 仝允桓. 包容性创新: 研究综述及政策建议[J]. 科研管理, 2015, 36(9): 11 - 18.
- [12] GEORGE G, MCGAHAN A M, PRABHU J. Innovation for inclusive growth: towards a theoretical framework and a research agenda[J]. Journal of Management Studies, 2012, 49(4): 661 - 683.
- [13] TO M L, HERMAN H M, ASHKANASY N M. A multilevel model of transformational leadership, affect, and creative process behavior in work teams[J]. Leadership Quarterly, 2015, 26(4): 543 - 556.
- [14] 刘芳, 陈刚, 孙彦雯. 企业志愿服务影响包容性创新的实证研究[J]. 中国人力资源开发, 2018, 35(5): 18 - 25.
- [15] HARTOG D N, BELSCHAK F D. Work engagement and Machiavellianism in the ethical leadership process[J]. Journal of Business Ethics, 2012, 107(1): 35 - 47.
- [16] DE JESUS S N, RUS C L, LENS W, et al. Intrinsic motivation and creativity related to product: A meta-analysis of the studies published between 1990 - 2010 [J]. Creativity Research Journal, 2013, 25(1): 80 - 84.
- [17] YANG J T. Knowledge sharing: investigating appropriate leadership roles and collaborative culture[J]. Tourism Management, 2007, 28(2): 530 - 543.
- [18] RIVERA-SANTOS M, RUFÍNÍN C, KOLK A. Bridging the institutional divide: partnerships in subsistence markets[J]. Journal of Business Research, 2012, 65(12): 1721 - 1727.
- [19] 曾萍, 陈书伟, 孙奎立. 企业社会资本与商业模式创新: 机制与路径研究[J]. 财经论丛, 2017, 217(2): 85 - 94.
- [20] GULATI R. Network location and learning: the influence of network resources and firm capabilities on alliance formation [J]. Strategic Management Journal, 1999, 20(5): 397 - 420.
- [21] 马马度. 领导风格、创业导向与创业绩效关系实证研究[D]. 长春: 吉林大学, 2014.
- [22] 王永伟, 马洁, 吴湘繁, 等. 新技术导入、组织惯例更新、企业竞争力研究——基于诺基亚、苹果案例对比研究[J]. 科学学与科学技术管理, 2012, 33(11): 150 - 159.
- [23] 谷盟, 魏泽龙. 中国转型背景下创新包容性、双元创新与市场绩效的关系研究[J]. 研究与发展管理, 2015, 27(6): 107 - 115.
- [24] 石军伟, 胡立君, 付海艳. 企业社会责任、社会资本与组织竞争优势: 一个战略互动视角——基于中国转型期经验的实证研究[J]. 中国工业经济, 2009(11): 87 - 98.
- [25] SAMPSON R C. R&D alliances and firm performance: the impact of technological diversity and alliance organization on innovation[J]. The Academy of Management Journal, 2007, 50(2): 364 - 386.

(责任编辑: 李秀荣)